HADAF هدف
من صندوق تنمية الموارد البشرية
إرشاد

تدشين
مبادرة تأهيل المرشدين المهنيين
HADAF هدف
إرشاد
من صندوق تنمية الموارد البشرية
حفل إطلاق برنامج
تأهيل المرشدين المهنيين
جامعة الملك سعود
King Saud University
حفل إطلاق برنامج
تأهيل المرشدين المهنيين

مجلة

الإرشاد المهني

مجلة ربع سنوية يصدرها صندوق تنمية الموارد البشرية

أ.تركي الجعويني

مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية

❮ "عملنا على تطوير برامج التوجيه والإرشاد المهني الموجهة للكوادر الوطنية لتمكين أبناء وبنات الوطن من اتخاذ خيارات تعليمية وخيارات وظيفية مميزة عبر منظومة متكاملة"

مبادرات

❮ "إطلاق برنامج تأهيل المرشدين المهنيين جاء بهدف تعزيز وتطوير مهارات الكفاءات الوطنية في القطاع التعليمي والمهني"

م.محمد المحيسن

رئيس برنامج التوجيه والإرشاد في صندوق تنمية الموارد البشرية

❮ "مبادرة الإرشاد المهني سترفع جاهزية الشباب لسوق العمل"

صندوق تنمية
الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND

العدد الأول

ديسمبر 2023م

Hrdfksa

صنـــدوق تنمـــية
المـــوارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND

VISION رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

> يسرني أن أقدّم لكم رؤية الحاضر للمستقبل، التي نريد أن نبدأ العمل بها اليوم لِلغد، بحيث تعبر عن طموحاتنا جميعاً وتعكس قدرات بلادنا.
>
> الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود

أبرز العناوين

كلمة مدير عام الصندوق

(أول مجلة رقمية متخصصة بالمملكة في الإرشاد المهني)

جامعة الملك سعود
King Saud University
1957

لقاء

ستقوم الجامعة بالاستفادة من خريجي هذا المشروع في بناء الخطة الأكاديمية.

كلمة نائب المدير العام لقطاع الأعمال

(برنامج الإرشاد المهني أحد أبرز برامج صندوق تنمية الموارد البشرية)

لقاء خاص

مبادرة الإرشاد المهني سترفع جاهزية الشباب لسوق العمل.

أرامكو السعودية
saudi aramco

مقال

شركة أرامكو السعودية «خدمات مهنية ذات مستوى عالمي لبناء القدرات لتطوير الموظفين»

NCDA
National Career Development Association

مقال

الشهادات المهنية وأثرها في التطوير المهني NCDA.

تنويه
المقالات الواردة تعبر عن أصحابها وكتابها ولاتعبر بالضرورة عن رأي المجلة

الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية

لإرسال المشاركات
اضغط هنا

أول مجلة رقمية متخصّصة بالمملكة في الإرشاد المهني

أ.تركي بن عبدالله الجعويني
مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)

استمرارًا لجهود صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في تنفيذ إستراتيجيته القائمة على تعزيز الخدمات والبرامج المُقدَّمة في مجال التدريب والتمكين والإرشاد، التي من خلالها عملنا على تطوير برامج التوجيه والإرشاد المهني الموجّهة للكوادر الوطنية في مختلف مناطق المملكة؛ لتمكين أبناء الوطن وبناته من اتخاذ خيارات تعليمية ووظيفية مميّزة، عبر منظومة متكاملة من خدمات التوجيه والإرشاد المهني للفئات المستفيدة؛ يطيب لنا في الصندوق أن نضع بين أيديكم العدد الأول من (مجلة الإرشاد المهني)، التي تعدُّ أول مجلة رقمية متخصّصة على مستوى المملكة في مجال الإرشاد المهني.
وقد حرصنا في الصندوق على أن تواكب إصدارات المجلة الأساليب الحديثة والممارسات العالمية المعتمدة في المجلات المتخصّصة، وأن تتضّمن: باقة من المواد الصحفية المتنوّعة، سواء أكانت تقارير متخصّصة في مجال الإرشاد المهني، أم حوارات صحفية، أم غيرها، إضافة إلى قسم علمي لاستعراض أبرز الأوراق والمقالات والبحوث العلمية المُحكمة في تخصّص الإرشاد المهني، وأن تكون المصدر الأول والمرجع المهني المُعتمد في كل ما يتعلّق بالإرشاد المهني، فضلًا عن احتوائها على التطوّرات والفعاليات الخاصة ببرنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين.
وتأتي المجلة تزامنًا مع إطلاق الصندوق لبرنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين، بالشَّرَاكة مع جامعة الملك سعود، وبالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، والذي يهدف إلى: تعزيز مهارات الكفاءات الوطنية وتطويرها في القطاعين التعليمي والمهني، ودعم استدامة التوظيف في مختلف المجالات والتخصّصات، وأن يكون أداة مساعدة للمستفيدين من الإرشاد المهني، ومنصة تعريفية وتسويقية للمرشدين المهنيين المُتخرّجين من البرنامج التأهيلي.
وختامًا، أشكر زملائي في الصندوق، وفريق البرنامج، وفريق العمل القائم على المجلة على جهودهم المتميّزة، سائلًا المولى -عز وجل- أن يوفقنا إلى المساهمة في تحقيق تطلّعات قيادتنا الرشيدة -يحفظها الله- والمشاركة في تحقيق مستهدَفات رؤية المملكة 2030، وخدمة وطننا، وأن يُكلّل جهودنا بالتوفيق والسداد، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

كلمة أ. فراس أبا الخيل

كلمة نائب المدير العام للأعمال في
صندوق تنمية الموارد البشرية

> في إطار المساهمة في تحقيق رؤية 2030 ومستهدفاتها، وتنفيذ استراتيجية صندوق تنمية الموارد البشرية المعتمدة؛ يأتي برنامج الإرشاد المهني بوصفه أحد أبرز برامج الصندوق، حيث يهدف البرنامج عبر هذه المبادرة إلى توفير شهادة احترافية عالمية معتمدة لتأهيل المُرشدين المهنيين في مراكز التوظيف والجامعات والمعاهد وقطاعات الأعمال، من خلال برنامج تدريبي يطوّر ويؤهّل الكفاءات الوطنية في عدد من المسارات كمرشدين مهنيين، ومدربي إرشاد مهني محترفين، وكبير مدرّبين إرشاد مهنيين؛ لضمان استدامة التوجيه والإرشاد المهني، ومن أهم الأهداف الرئيسية للبرنامج: رفع الناتج المحلي من الكفاءات الوطنية في مجال التوجيه والإرشاد المهني، وسيعود هذا بالنفع على عدد من القطاعات ، وكذلك مساعدة الأفراد على وضع خطط تتواءم مع ميولهم وقدراتهم واحتياجات سوق العمل، وخطط مهنية وتعليمية تساعدهم على تحقيق طموحهم المهني، وتساعد القطاعات على رفع الكفاءة المهنية.

كلمة أ. سامر الريان

المدير التنفيذي للبرامج في
صندوق تنمية الموارد البشرية

> صُمّمت مجلة الإرشاد المهني لتكون المصدر الأول لكل ما يتعلّق بالإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية، وجعلها منصة للتعريف والتسويق للمُرشدين المهنيين المُتخرّجين من التدريب، وأن تكون مرجعًا للحصول على كل ما يتعلّق بالإرشاد المهني، وهي كذلك أداة مساعدة للمستفيد النهائي من الإرشاد المهني، حيث تُسهّل عليه التّعرّف على الإرشاد المهني والمدرّبين.

لقاء خاص

بسعادة رئيس برنامج التوجيه والإرشاد في (صندوق تنمية الموارد البشرية)

م. محمد المحيسن

إطلاق مبادرة (تأهيل المُرشدين المهنيين)، بالشَّرَاكة مع جامعة الملك سعود وجمعية (NCDA)؛ للمساهمة في تحقيق مُستهدَفات رؤية المملكة 2030

- تغطي المبادرة (3) مسارات مختلفة، وتتكوّن من (6) مراحل متنوّعة.
- نستهدف شريحتي المُرشدين والموجّهين المهنيين ومسؤولي الموارد البشرية وفق معايير محددة.

أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية - بالشَّرَاكة مع جامعة الملك سعود، وبالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) - مبادرة تأهيل المُرشدين المهنيين؛ للمساهمة في تحقيق مُستهدَفات رؤية المملكة 2030 وبرنامجها الإستراتيجي (تنمية القدرات البشرية) لكوادرنا الوطنية من الشباب والشابات السعوديين. وهي المبادرة التي تضيف العديد من المزايا التنافسية والتأهيلية لهم في سوق العمل، وفق مستجدّاته الحالية والمستقبلية؛ لذلك التقينا بسعادة رئيس برنامج التوجيه والإرشاد بالصندوق المهندس/ محمد المحيسن، وتجاذبنا أطراف الحديث معه حول المُنطلقات الإستراتيجية للمبادرة، ومراحلها المختلفة، والمُستهدفين منها، ومعايير اختيارهم، وغيرها من الموضوعات المهمة والجادة التي تتعرّفون على تفاصيلها في هذا اللقاء.

المنطلقات الإستراتيجية والمسارات:

ما المنطلقات الإستراتيجية لإطلاق مبادرة تأهيل المُرشدين المهنيين وتنفيذها؟

ارتكز إطلاق هذه المبادرة -إعدادًا وتنفيذًا- على المساهمة في تحقيق مُستهدَفات رؤية المملكة 2030، حيث تم بناء رحلة تعليمية، وتحسين جاهزية الشباب والشابات السعوديين لسوق العمل. وانطلاقًا من رؤية صندوق تنمية الموارد البشرية المتمثّلة في: بناء قوة عاملة وطنية مستدَامة، بالإضافة إلى غايات الصندوق في تحسين المواءمة بين العرض والطلب بسوق العمل.

- **ما المسارات التي تغطيها المبادرة؟**

تغطي المبادرة (3) مسارات أساسية، وهي: مسار المرشد للتطوير المهني (FCD). ومسار مُدرّب الـمُرشدين المهنيين (FCD Instructor)، ومسار كبير المدرّبين (FCD Master Trainer). وقد حرصنا على أن يشمل التعاقد الثلاثة مسارات؛ لرفع مستوى خدمات الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية بالشكل المطلوب.

المراحل والتكلفة

- **ما المراحل المختلفة لمبادرة تأهيل الـمُرشدينَ المهنيين؟**

تتكوّن المبادرة من (6) مراحل متنوّعة، أولاها: مرحلة المناهج وتتضمّن تعريب الحقائب التدريبية، والاختبار من الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA). والمرحلة الثانية: مرحلة تدريب المدربين. وثالثها: مرحلة تدريب جميع الـمُرشدين المهنيين في صندوق تنمية الموارد البشرية ومراكز التوظيف والشركات المُشغّلة، وتتضمّن المرحلة الرابعة: أنشطة للإرشاد المهني، ومن بينها إصدار مجلة ربعية متخصّصة في مجال الإرشاد المهني، بوصفها أول مجلة من نوعها في المملكة العربية السعودية، كما تتضمّن هذه المرحلة ملتقى سنوي في مجال الإرشاد المهني. أما المرحلة الخامسة: تتضمّن اعتماد الشهادة لدى جهات الاعتماد، وتدريب مختلف المهتمين من جميع القطاعات. وختامًا تأتي المرحلة السادسة، حيث بُني البرنامج الأكاديمي بالشَّرَاكة مع جامعة الملك سعود، والذي يضمّ مرحلة البكالوريوس والدبلوم في مجال الإرشاد المهني.

- **ما التكلفة المُتضمّنة في مبادرة تأهيل المُرشدين المهنيين؟**

يتضمّن برنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين: تكلفة التدريب، والمناهج، وتأدية اختبار (CCSP)، وتكون العضوية لمدة (3) سنوات من الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA).

المستهدفون ومعايير الاختيار

- **مَن المستهدفون من مبادرة تأهيل المُرشدين المهنيين؟**

يستهدف البرنامج شريحتين للتأهيل، أولاهما: شريحة الـمُرشدين والمُرشدين المهنيين في قطاع التعليم العام والعالي، وفي مراكز الإرشاد ومراكز التوظيف، والمراكز الاجتماعية. أما الثانية: فشريحة مسؤولي الموارد البشرية بمختلف القطاعات، سواء العام أو الخاص، أو القطاع غير الربحي.

- **ما معايير اختيار المُرشحين المشاركين في المبادرة؟**

في البداية بُني إطار الجدارات لمستوى (FCD Instructor)، بالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) واُعتمد، ثمّ طُلب الترشيح من مختلف الجهات وفق عدد من المعايير المحددة، التي كان من أبرزها: ممارسة الإرشاد المهني لمدة (3) سنوات لحاملي الماجستير والدكتوراه، وممارسة الإرشاد المهني لمدة (5) سنوات لحاملي البكالوريوس، وممارسة التدريب والخدمات التعليمية والتدريبية في مجال التطوير المهني، إضافة إلى المساهمات الاحترافية في المجال من مقالات وبحوث، وأعقب ذلك إجراء مقابلات للمرشّحين، حيث قيس مدى رغبتهم واهتمامهم في الانضمام إلى البرنامج؛ ومن ثمّ ضمان الالتزام بتنفيذ المبادرة ومُخرجات البرنامج.

بيانات الجدارة

- **ما الجدارات والمهارات التي يكتسبها المُرشدونَ المهنيون؟**

بيانات الجدارة هذه مخصّصة للمهنيين المهتمين والـمُدرّبين في مجال الحياة المهنية والمشورة. ولغرض هذه البيانات، يُعرّف الإرشاد المهني بأنه: عملية مساعدة الأفراد على تطوير الحياة المهنية، مع التركيز على تعريف دور المرشد المهني، وكيف يتفاعل هذا الدور مع أدوار الحياة الأخرى.

وتهدف جدارات الإرشاد المهني في (NCDA) إلى تمثيل الحدّ الأدنى من الجدارات لأولئك المهنيين في مستوى درجة الماجستير أو أعلى منها في التعليم. وتُراجع هذه الكفاءات على أساس مستمر من قِبل لجنة المعايير المهنية (NCDA)، ومجلس (NCDA)، وغيرها من الجمعيات ذات الصلة.

وتوفّر بيانات الجدارة المهنية إرشادات للحدّ الأدنى من الكفاءات اللازمة لأداء مهنة أو وظيفة معينة بشكل فعّال في مجال معين. وفيما يتعلّق بالحياة المهنية، فيجب على المستشارين (درجة الماجستير أو أعلى)، أو الأشخاص في مناصب التطوير الوظيفي؛ إثبات المعرفة والمهارات اللازمة للتخصّص في الإرشاد المهني التي قد لا يمتلكها المستشار العام، وتُمثّل المهارات والمعرفة من خلال مجالات الكفاءة المحدّدة، التي طُوِّرت بواسطة المستشارين المهنيين والمعلمين المستشارين. ويمكن أن تكون بيانات جدارة الإرشاد المهني بمثابة دليل لبرامج التدريب على الإرشاد المهني، أو كقائمة مرجعية للأشخاص الراغبين في اكتساب مهاراتهم أو تعزيزها في الإرشاد المهني.

الحدّ الأدنى من الجدارات:

من أجل العمل مُحترفًا مشاركًا في الإرشاد المهني؛ فيجب على الفرد إثبات الحدّ الأدنى من الجدارات في (11) مجالًا محددًا. وهذه المجالات الـ(11) هي: نظرية التطوير الوظيفي، ومهارات الإرشاد الفردي والجماعي، والتقييم الفردي/ الجماعي، ومعلومات/موارد، وبرنامج الإدارة والتنفيذ، والتشاور، وتنوّع السكان، والإشراف، والقضايا الأخلاقية/ القانونية، والبحث/ التقييم والتقنية. وتُعرّف هذه المجالات بإيجاز على النحو الآتي:

نظرية التطوير الوظيفي: تعدّ قاعدة النظرية والمعرفة ضرورية للمهنيين المشاركين في الإرشاد والتطوير المهني.

مهارات الإرشاد الفردي والجماعي: تعدّ جدارات الإرشاد الفردي والجماعي ضرورية للإرشاد المهني الفعّال.

التقييم الفردي/الجماعي: تعدّ مهارات التقييم الفردية/الجماعية ضرورية للمهنيين المشاركين في الإرشاد المهني.

المعلومات/الموارد: قاعدة المعلومات/الموارد والمعرفة الأساسية للمهنيين المشاركين في المشورة المهنية.

تعزيز البرنامج وإدارته وتنفيذه: المهارات اللازمة لتطوير برامج التطوير الوظيفي الشاملة وتخطيطها وتنفيذها وإدارتها في مجموعة متنوّعة من الظروف.

التدريب والاستشارات وتحسين الأداء: المعرفة والمهارات التي أُخذت في الحسبان ضرورية في تمكين الأفراد والمنظّمات من التأثير بشكل فعّال في المهنة وعملية الإرشاد والتطوير.

مجموعات سكانية متنوعة: المعرفة والمهارات ضروريتان في تقديم المشورة المهنية وعمليات التطوير لمختلف السكان.

الإشراف: المعرفة والمهارات ضروريتان في التقييم النقدي لمستشار الأداء، والحفاظ على المهارات المهنية وتحسينها، وطلب المساعدة للآخرين عند الحاجة في الإرشاد المهني.

القضايا الأخلاقية/القانونية: قاعدة المعلومات والمعرفة الأساسية للممارسة الأخلاقية والقانونية للإرشاد المهني.

البحث / التقييم: المعرفة والمهارات ضروريتان في الفهم وإجراء البحوث والتقييم بمجال الإرشاد والتطوير المهني.

التقنية: المعرفة والمهارات ضروريتان في استخدام التكنولوجيا لمساعدة الأفراد على التخطيط الوظيفي.

الإعداد المهني

طُوِّرت بيانات الجدارة لتكون بمثابة مبادئ توجيهية للأشخاص المهتمين بالحياة المهنية، وهي مخصّصة للأشخاص الذين يتدرّبون على مستوى الماجستير أو أعلى مع تخصّص في الإرشاد المهني؛ ومع ذلك فإن هذه النية لا تمنع أنواعًا أخرى من المهنة محترفي التطوير من استخدام الكفاءات بوصفها مبادئ توجيهية لتدريبهم الخاص. وتوفّر بيانات الجدارة للمعلمين الاستشاريين والمشرفين والمجموعات المهتمة الأخرى إرشادات للحدّ الأدنى من التدريب المطلوب للمستشارين المهتمين بتخصّص الإرشاد المهني.

وقد تكون البيانات بمثابة مبادئ توجيهية للمستشارين المحترفين، الذين يسعون إلى التدريب في أثناء الخدمة؛ للتأهل بوصفهم مستشارين مهنيين.

المسؤوليات الأخلاقية

يجب على المتخصّصين في التطوير الوظيفي القيام فقط بالأنشطة التي ”يمتلكونها أو يمكنهم الوصول إليها، والمهارات والموارد اللازمة لتقديم نوع المساعدة المطلوبة“ (انظر NCDA وACA المعايير الأخلاقية). وإذا لم يكن لدى المحترف التدريب أو الموارد المناسبة لعملية الإرشاد الوظيفي المقدَّم؛ فيجب إجراء إحالة مناسبة. ولا ينبغي لأي شخص أن يحاول استخدام المهارات (ضمن بيانات الكفاءة هذه) التي لم يُدرّب عليها. ولمزيد من الأخلاق المبادئ التوجيهية، راجع المعايير الأخلاقية (NCDA) للمستشارين المهنيين.

جدارات الإرشاد المهني ومؤشرات الأداء

نظرية التطوير الوظيفي:

تعدّ قاعدة النظرية والمعرفة ضروريتان للمهنيين المشاركين في الإرشاد المهني والتطور، ويتحقق إثبات المعرفة بما يأتي:

1. نظريات الإرشاد والتقنيات المرتبطة بها.
2. نظريات التطوير الوظيفي ونماذجه.
3. الفروق الفردية المُتعلِّقة بـ:الجنس والتوجّه الجنسي، والعِرق والقدرات العقلية،
4. النماذج النظرية للتطوير الوظيفي وما يرتبط بها من تقنيات الإرشاد وتقديم المعلومات والموارد.
5. النمو البشري والتنمية طوال فترة الحياة.
6. علاقات الأدوار التي تسهّل التخطيط للحياة والعمل.
7. المعلومات والتقنيات والنماذج المُتعلّقة بالتخطيط الوظيفي.

مهارات الإرشاد الفردي والجماعي

تعدّ جدارات الإرشاد الفردي والجماعي ضرورية للإرشاد المهني الفعّال، وتتحقّق فائدتها في إظهار القدرة على:

1. إقامة علاقات شخصية مُثمرة مع الأفراد والحفاظ عليها.
2. إنشاء مناخ جماعي منتِج والحفاظ عليه.
3. التعاون مع العملاء في تحديد الأهداف الشخصية.
4. تحديد واختيار التقنيات المناسبة لأهداف العميل أو المجموعة واحتياجات العميل، والحالات النفسية، والمهام التنموية.
5. تحديد الخصائص الشخصية وفهمها للعملاء المُتعلّقة بالحياة المهنية.
6. تحديد الظروف السياقية الاجتماعية وفهمها التي تؤثر في حياة العملاء.
7. تحديد الهياكل والوظائف العائلية والثقافية وفهمها من حيث صلتها بوظائف العملاء.
8. تحديد عمليات صنع القرار الوظيفي وفهمها بالنسبة للعملاء.
9. تحديد مواقف العملاء وفهمها تجاه العمل والعمال.
10. تحديد تحيّزات العملاء وفهمها تجاه العمل والعمال على أساس: الجنس والعِرق والثقافة والقوالب النمطية.
11. تحدي العملاء وتشجيعهم على اتخاذ إجراءات للتحضير، وبدء انتقال الأدوار من خلال:
    - ° تحديد مصادر المعلومات والخبرات ذات الصلة.
    - ° الحصول على المعلومات والخبرات وتفسيرها، واكتساب المهارات اللازمة للقيام بدور التحوّلات.
12. مساعدة العميل على اكتساب مجموعة من مهارات التوظيف والبحث عن عمل.
13. دعم العملاء وتحدّيهم لفحص أدوار الحياة والعمل، بما في ذلك: التوازن بين العمل والترفيه والأسرة والمجتمع في حياتهم المهنية.

التقييم الفردي/الجماعي

تعدّ مهارات التقييم الفردية/الجماعية ضرورية للمهنيين المشاركين في الاستشارات المهنية. وتتمثّل في إظهار القدرة على:

1. تقييم الخصائص الشخصية مثل: الكفاءة والإنجاز والاهتمامات والقيم والسمات الشخصية.
2. تقييم الاهتمامات الترفيهية، وأسلوب التعلُّم، وأدوار الحياة، ومفهوم الذات، والنضج الوظيفي، والهوية المهنية والوظيفة، وتفضيل بيئة العمل (على سبيل المثال: الرضا عن العمل)، ونمط الحياة / التطوير الآخر، والقضايا ذات الصلة.
3. تقييم ظروف بيئة العمل (مثل: المهام، والتوقّعات، والمعايير والصفات الخاصة بالبيئات المادية والاجتماعية).
4. تقييم واختيار الأدوات الصالحة والموثوقة المناسبة لجنس العميل وتوجّهه الجنسي، والعِرق، والقدرات البدنية والعقلية.
5. استخدام مقاييس التقييم المُقدّمة بواسطة الكمبيوتر بشكل فعّال ومناسب.
6. اختيار تقنيات التقييم المناسبة لإدارة المجموعة، والمناسبة لإدارة الفرد.
7. إدارة النتائج من أدوات التقييم الوظيفي وتسجيلها والإبلاغ عنها بشكل مناسب.
8. تفسير البيانات من أدوات التقييم، وتقديم النتائج للعملاء وللآخرين.
9. مساعدة العميل والآخرين المُعيّنين من قِبل العميل لتفسير البيانات من أدوات التقييم.
10. كتابة تقرير دقيق بنتائج التقييم.

معلومات/موارد

قاعدة المعلومات/الموارد والمعرفة الأساسية للمهنيين المشاركين في الإرشاد المهني. ويتحقّق إثبات المعرفة بما يأتي:

1. اتجاهات التعليم والتدريب والتوظيف، ومعلومات سوق العمل وموارده التي توفّر معلومات حول المهام الوظيفية والوظائف والرواتب، والمُتطلّبات والتوقّعات المستقبلية المُتعلِّقة بالمجالات المهنية والمهن الفردية.
2. الموارد والمهارات التي يستخدمها العملاء في تخطيط العمل الحياتي وإدارته.
3. الموارد المجتمعية/المهنية المتاحة لمساعدة العملاء على التخطيط الوظيفي، بما في ذلك البحث عن وظيفة.

4. تغيير أدوار المرأة والرجل والآثار المترتبة على ذلك في التعليم والأسرة والترفيه.
5. طرق الاستخدام الجيد للأنظمة القائمة على الكمبيوتر مثل نظام (CIDS) ونظام (CACGS).

تعزيز البرنامج وإدارته وتنفيذه

المعرفة والمهارات اللازمة لتطوير وتخطيط وتنفيذ وإدارة تطوير مهني شامل وبرامج التطوير في مجموعة متنوّعة من الإعدادات. ويتحقّق إثبات المعرفة بما يأتي:

1. التصاميم التي يمكن استخدامها في تنظيم برامج التطوير الوظيفي.
2. تقنيات وممارسات تقدير الاحتياجات وتقييمها.
3. النظريات التنظيمية، بما في ذلك: التشخيص والسلوك والتخطيط والاتصال التنظيمي، و إدارة مفيدة في تنفيذ برامج التطوير الوظيفي وإدارته.
4. طرق التنبؤ، والميزانية، والتخطيط، والتكاليف، وتحليل السياسات، وتخصيص الموارد، وجودة التحكُّم.
5. نظريات القيادة، ومناهج التقييم، والتغذية الراجعة، والتغيير التنظيمي، وصنع القرار، وحلّ النزاعات.
6. المعايير والمقاييس المهنية لبرامج التطوير الوظيفي.
7. الاتجاهات المجتمعية، وتشريعات الولايات، والتشريعات الفيدرالية التي تؤثر في تطوير برامج التطوير الوظيفي وتنفيذه.
8. تنفيذ برامج فردية وجماعية في التطوير الوظيفي لمجموعات سكانية محدّدة.
9. تدريب الآخرين على الاستخدام المناسب للأنظمة القائمة على الكمبيوتر للمعلومات والتخطيط المهني.
10. تخطيط مركز موارد مهنية شامل وتنظيمه وإدارته.
11. تنفيذ برامج التطوير الوظيفي بالتعاون مع الآخرين.
12. تحديد كفاءات الموظفين وتقييمها.
13. القيام بحملة تسويق وعلاقات عامة نيابة عن أنشطة التطوير الوظيفي وخدماته.

التدريب والاستشارات وتحسين الأداء

المعرفة والمهارات ضرورية فيما يتعلّق بالأفراد والـمُنظّمات التي تؤثر في الإرشاد الوظيفي وعملية التطوير. وتهدف إلى إظهار القدرة على:

1. استخدام نظريات الاستشارة وإستراتيجياتها ونماذجها.
2. إنشاء والحفاظ على علاقة استشارية مُثمرة مع الأشخاص الذين يمكنهم التأثير في علاقات العميل المهنية.
3. مساعدة عامة الناس والـمُشرّعين على فهم أهمية الإرشاد المهني والوظيفي والتنمية، وتخطيط العمل الحياتي.
4. التأثير في السياسة العامة من حيث صلتها بالتطوير الوظيفي، وتخطيط القوى العاملة.
5. تحليل الاحتياجات التنظيمية المستقبلية والمستوى الحالي لمهارات الموظفين، وتطوير الأداء وتحسين التدريب.
6. توجيه الموظفين وتدريبهم.

مجموعات سكانية متنوّعة

المعرفة والمهارات ضروريتان فيما يتعلّق بالمجموعات السكانية المتنوّعة التي تؤثر في الحياة المهنية وعمليات الإرشاد والتطوير. وتتحقّق بإظهار القدرة على:

1. تحديد نماذج التنمية والكفاءات الاستشارية متعدّدة الثقافات.
2. تحديد الاحتياجات الإنمائية الفريدة لمختلف المجموعات السكانية المتنوّعة، بما في ذلك أولئك الذين ينتمون إلى جنسين مختلفين، والتوجّه الجنسي، والمجموعة العِرقية، والقدرة البدنية أو العقلية.
3. تحديد برامج التطوير الوظيفي؛ لاستيعاب الاحتياجات الفريدة لمختلف المجموعات السكانية المتنوّعة.
4. البحث عن طرق أو موارد مناسبة للتواصل مع الأفراد ذوي الكفاءة المحدودة في اللغة الإنجليزية.
5. التعرف على أساليب بديلة لتلبية احتياجات تخطيط المسار المهني لأفراد مجموعات السكان المتنوعة.
6. تحديد موارد المجتمع، وإنشاء روابط لمساعدة العملاء ذوي الاحتياجات الخاصة.
7. مساعدة الموظفين الآخرين والمهنيين وأعضاء المجتمع على فهم فريد من نوعه احتياجات/خصائص السكان المتنوّعين فيما يتعلّق بالاستكشاف الوظيفي، وتوقّعات التوظيف، والقضايا الاقتصادية/الاجتماعية.
8. الدعوة إلى التطوير الوظيفي وتوظيف مختلف السكان.
9. تصميم وتقديم برامج ومواد التطوير الوظيفي للسكان الذين يصعب الوصول إليهم.

إشراف

المعرفة والمهارات ضروريتان في تقييم أداء المستشار المهني أو ميسر تطوير المهنة بشكل نقدي، وفي الحفاظ على المهارات المهنية وتحسينها. يتضمن ذلك:

1. القدرة على التّعرّف على القيود الخاصة - بوصفه مستشارًا مهنيًّا- والسعي إلى الإشراف أو إحالة العملاء عندما تكون ملائمة.
2. القدرة على الاستفادة من الإشراف على أساس منتظم؛ للحفاظ على مهارات المرشِد وتحسينها.
3. القدرة على التشاور مع المشرفين والزملاء فيما يتعلّق بقضايا العملاء والاستشارات والقضايا ذات الصلة بالتطوير المهني للفرد؛ بوصفه مستشارًا مهنيًّا.
4. معرفة نماذج الإشراف ونظرياته.
5. القدرة على توفير الإشراف الفعّال على المستشارين/ للمستشارين المهنيين وميسّري التطوير الوظيفي في مختلف مستويات الخبرة.
6. القدرة على توفير الإشراف الفعّال على ميسري/لـمُيسري التطوير الوظيفي بمختلف مستويات الخبرة.
    - معرفة أدوارهم وكفاءاتهم ومعاييرهم الأخلاقية.
    - تحديد كفاءتهم في كل مجال من المجالات المُدرجة في شهاداتهم.
    - مواصلة تدريبهم على الجدارات، بما في ذلك تفسير أدوات التقييم.
    - مراقبة أنشطتهم وتوجيهها لدعم المستشار المهني، وجدولة مشاورات منتظمة لاستعراض أنشطتها.

القضايا الأخلاقية/القانونية

قاعدة المعلومات والمعرفة الأساسية للممارسات الأخلاقية والقانونية للإرشاد المهني. إثبات المعرفة بما يأتي:

1. الالتزام بالقواعد والمعايير الأخلاقية ذات الصلة بمهنة الإرشاد المهني (مثل: NBCC، NCDA، ACA).
2. القضايا الأخلاقية والقانونية الحالية التي تؤثر في ممارسة الإرشاد المهني مع جميع السكان.
3. القضايا الأخلاقية/القانونية الحالية فيما يتعلّق باستخدام أنظمة التوجيه المهني بمساعدة الكمبيوتر.
4. المعايير الأخلاقية المُتعلِّقة بقضايا الاستشارة.
5. قوانين الولاية والقوانين الفيدرالية الـمُتَعَلِّقَة بسرية العميل.

البحث/التقييم

المعرفة والمهارات ضروريتان لفهم وإجراء البحوث والتقييم في الإرشاد والتطوير المهني. ويتحقّق ذلك بإظهار القدرة على:

1. كتابة مُقترح بحثي.
2. استخدام أنواع البحوث والتصاميم البحثية المناسبة للإرشاد المهني وبحوث التطوير.
3. نقل نتائج البحوث الـمُتعلِّقة بفعالية برامج الإرشاد المهني.
4. تصميم نتائج برامج التقييم وتنفيذها واستخدامها.
5. تصميم برامج التقييم التي تأخذ في الحسبان احتياجات مختلف المجموعات السكانية المتنوّعة، بما في ذلك: الأشخاص من كلا الجنسين، والميول الجنسية المختلفة، والخلفيات العِرقية المختلفة، والاختلاف في القدرات البدنية والعقلية.
6. تطبيق الإجراءات الإحصائية المناسبة لبحوث التطوير الوظيفي.

التقنية

المعرفة والمهارات ضروريتان في استخدام التقنية؛ لمساعدة الأفراد على التخطيط الوظيفي. وتهدف إلى إثبات المعرفة بما يأتي:

1. أنواع مختلفة من أنظمة التوجيه والمعلومات القائمة على الكمبيوتر والخدمات المتاحة على شبكة الإنترنت.
2. المعايير التي تُقيّم من خلالها هذه الأنظمة والخدمات (مثل: NCDA، ACSCI).
3. طرق استخدام الأنظمة القائمة على الكمبيوتر وخدمات الإنترنت؛ لمساعدة الأفراد على الحياة المهنية والتخطيط الذي يتوافق مع المعايير الأخلاقية.
4. خصائص العملاء التي تجعلهم يستفيدون أكثر أو أقل من استخدام الأنظمة القائمة على التقنية.
5. طرق تقييم نظام واختياره؛ لتلبية الاحتياجات المحلية.

المؤتمر الصحفي
إطلاق برنامج تأهيل المرشدين المهنيين

مؤتمر صحفي للإعلان عن المبادرة بحضور العديد من المسؤولين والإعلاميين والمختصين

مبادرة (تأهيل المُرشدين المهنيين)، بالشَّرَاكة بين صندوق تنمية الموارد البشرية وجامعة الملك سعود، وبالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA).

- **أ.عبدالله الحسين:** المبادرة تمتد إلى عامين، وهي المبادرة الرئيسية للربط مع كافة مبادرات (هدف)، ونحرص على استدامتها مع جامعة الملك سعود.
- **د.أنس الشعلان:** (إنشاء أول شهادة مهنية، وإطلاق أول مجلة) تختصّان بالإرشاد المهني في المملكة.

تحت رعاية معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس/ أحمد بن سليمان الراجحي، عقد صندوق تنمية الموارد البشرية وجامعة الملك سعود مؤتمرًا صحفيًّا؛ للإعلان عن مبادرة (تأهيل المُرشدين المهنيين)، بالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)؛ لتأهيل المُرشدين المهنيين في المملكة؛ لخدمة سوق العمل السعودي، عبر تمكين الكوادر البشرية الوطنية، وذلك بحضور: الأستاذ/ عبد الله الحسين، مدير مبادرات الإرشاد المهني بالصندوق، والدكتور/ أنس الشعلان، المشرف العام على المشروع بالجامعة، وبحضور العديد من المختصين والخبراء والإعلاميين ممثلي الصحف والمواقع الإلكترونية المختلفة.

الأولى من نوعها

صرّح الأستاذ/ عبد الله الحسين أن المبادرة تعدُّ إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية، وهي الأولى من نوعها لتأهيل المُرشدين المهنيين بالمملكة، انطلاقًا من الدور الريادي والقيادي للصندوق، بالشراكة مع التعليم العام والتعليم العالي وجميع القطاعات العامة والخاصة والغير ربحية، والتي سيتم من خلالها تأهيل هؤلاء المُرشدين وتدريبهم في كافة القطاعات المذكورة؛ بهدف رفع جودة الخدمات المُقدَّمة إليهم، ورفع جودة المستفيد النهائي - وهو المواطن السعودي- بسوق العمل، ومساعدة الطلاب على الإعداد المبكر لهذا السوق واختياراتهم المهنية؛ كي تتلاءم مع قدراتهم وميولهم المهنية، ومواءمة الباحثين عن عمل مع مُتطلّبات سوق العمل ومتغيّراته، والفرص الوظيفية المتاحة، إضافة إلى فئة أخرى مهمة تتمثّل في الموظفين بالعمل؛ لمساعدتهم على رفع استقرارهم المهني وتحسين قدراتهم المهنية.

شراكة واستدامة

أضاف الأستاذ الحسين: لقد اُختيرت جامعة الملك سعود لهذه الشَّرَاكة؛ بهدف تعزيز الناتج المحلي من خلال الإرشاد المهني، وبيّن أن هذه المبادرة هي الرئيسة للربط مع كافة المبادرات داخل الصندوق، كمبادرة الإرشاد المهني في الجامعات، ومبادرة الإرشاد المهني عن بُعد، إضافة إلى المبادرات الأخرى التي يُعلن عنها في حينها خلال هذا العام. كما أن هناك شَراكات أخرى مع قطاعات تعليمية في الجامعات، ومع إدارات التعليم، والمشاريع الكبرى ممثّلة في: محفظة الاستثمارات العامة، بحيث يُختار مُدرّبون ومرشدون مهنيون يُؤهلون من خلال هذه المبادرات. وأكّد أن الصندوق والجامعة يسعيان إلى استدامة هذه المبادرة، وزيادة التفاعل للإرشاد المهني، من خلال هذه الشَّرَاكة مع الجامعة الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، حيث اُختيرت الجامعة لتوطين المعرفة والخبرة ونقلها من الجمعية؛ بما يترتب عليه إنشاء شهادات ودرجات علمية متخصّصة. ووضّح أننا كنا نواجه صعوبة في عدم وجود شهادات وطنية لتقديم التدريب بكفاءة عالية، واضطررنا إلى التعاقد مع جهات أجنبية؛ لذلك اخترنا هذه الجامعة العريقة؛ لتعزيز المحتوى المحلي، وتوطين الشهادة وضمان موثوقيتها العالية.

ممكنات الجامعة وأول شهادة

صرّح د. أنس الشعلان أن الأسباب التي دعت إلى اختيار جامعة الملك سعود ضمن هذه الشَّرَاكة، يمكن النظر إليها من منظور أن الجامعة تُسمّى بـ(أم الجامعات)، ولديها خبرات

في جوانب كثيرة، خاصة التدريب والجوانب الأكاديمية، ولديها شَراكات عديدة مع كثير من القطاعات ذات العلاقة بالتأهيل والتدريب - سواء للموظفين أو للطلبة - من خلال البرامج المعنية بتأهيل الكوادر الوطنية؛ فهذه المُمكنات والخبرات هي التي دعت صندوق تنمية الموارد البشرية إلى إبرام هذه الشَّرَاكة مع الجامعة، إضافة إلى أن الجامعة لديها كوادر ذات خبرات عالية في مجال إعداد الحقائب التدريبية، ولديها عمادة مختصّة في التدريب - سواء على مستوى الطلبة أو الموظفين أو خارج الجامعة- كما أنها أصبحت جامعة غير ربحية، وتسعى إلى زيادة مشاركتها المجتمعية. وقد أعرب د. الشعلان عن تطلّع جامعة الملك سعود إلى استدامة هذه المبادرة من خلال مدة تنفيذها (سنتين)، التي ستدعم الجامعة في اكتساب الكثير من الخبرات، وستُساعد على إنشاء شهادة مهنية بالجامعة؛ إذ تعدّ أول شهادة بالمملكة العربية السعودية في هذا المجال؛ مما يزيد الناتج المحلي من الإرشاد المهني، ويُسهم في توطين هذه الشهادة بدلًا من مثيلتها الأجنبية.

820 مرشدًا مهنيًّا

وعقب ذلك، أجاب كل من: أ.عبد الله الحسين، ود.أنس الشعلان عن الأسئلة التي طرحها العديد من الإعلاميين والصحفيين والمتخصصين، التي بيّنت أن هذه المبادرة تستهدف الارتقاء بقدرات المُرشدين المهنيين ومهاراتهم وفق أحدث الأساليب العالمية للإرشاد المهني، ومحاولة نقلها وتوطينها، وتدريب هؤلاء المُرشدين على مدار عامين، عبر (6) مراحل مختلفة؛ لتأهيل (820) مرشدًا مهنيًّا، إضافة إلى مدرّبي مدربين مهنيين؛ بما ينعكس إيجابًا على ارتفاع الإنتاجية وجودتها، ويحدّ من التسرّب الوظيفي والأكاديمي والمساهمة في معالجة البطالة.

معايير الاختيار

سيُمثل هؤلاء المرشدون المهنيون كافة مناطق المملكة، بحيث لا يقل العدد عن (20) مرشدًا لكل منطقة، من الذكور والإناث دون نسب محددة، وفق آلية للاختيار، بالتواصل مع كل الإدارات التعليمية؛ لترشيح اثنين من المُرشدين بكل إدارة منها، أولهما من الذكور، والثانية من الإناث، ومطابقة ذلك مع المعايير العالمية لدى الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) ومعايير صندوق تنمية الموارد البشرية؛ لاختيار الأكثر كفاءة من بينهم. وتتحدّد معايير هذا الترشيح وشروطه في (3) معايير، أولها: الشخصية المهنية بحيث يكون المرشح/المرشحة مبادرين وفعّالين ويملكون الكاريزما المهنية، وثانيهما: الاهتمام بمجال الإرشاد المهني بحيث يكونون قريبين ومهتمين بالمجال ولديهم معلومات أكثر، أما الثالث: فيتمثّل في القدرة على التعامل وإدارة العلاقة، بالإضافة إلى معيار الشهادات العلمية، كأن يكون تخصّصهم علم نفس أو علم اجتماع إلى أن يُنشأ بكالوريوس أو دبلوم متخصّص، بجانب توافر الخبرات المهنية التي لا تقلّ عن (4) سنوات في مجال الإرشاد المهني.

تعريب وكبار المدربين

الجديد بالذكر أن البرنامج أو المبادرة مُعرّبة؛ إذ يملك صندوق تنمية الموارد البشرية حقوق التعريب، بحيث تقدّم مادتها واختباراتها باللغة العربية. كما تجدر الإشارة إلى أن المبادرة تبدأ بمرحلتها الأولى التي تستغرق شهرين، بواقع (120) ساعة تدريبية، ثم يُعقد اختبار للحصول على الاعتمادية في الإرشاد المهني، ثم تليها المرحلة الثانية، بواقع (20) ساعة تدريبية للتأهيل مُدرّبًا وليس مرشدًا مهنيًّا فقط. ويعقبها مرحلة كبير مدرّبين، عبر ترشيح ثلاثة، مع تخصيص شهادات لهم، مع الأخذ في الحسبان أن عدد كبار مدربي الإرشاد المهني على مستوى العالم يبلغ عددهم (60) كبيرَ مدربين، وستكون حصة المملكة ثلاثة من بينهم، وهو عدد مناسب لتأهيل كبار مدرّبين مهنيين على المستوى الوطني. وبالنظر إلى مُخرجات المبادرة؛ فيتضح أن مُخرجها الرئيس يتمثّل في: تأهيل المُرشدين المهنيين وكبار المدربين، إضافة إلى إطلاق أول مجلة متخصّصة من نوعها في مجال الإرشاد المهني على مستوى المملكة.

حفل إطلاق برنامج تأهيل المُرشدينَ المهنيين

01 ذو القعدة 1444هـ

أطلـق صنـدوق تنميـة المـوارد البشـرية - بالشّراكة مع جامعة الملك سعود- برنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين، بالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، بحضور مدير الصندوق (أ.تركي بن عبد الله الجعويني)، ونائب رئيس الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية (د. محمد بن صالح النمي)، وذلك في مقر الجامعة أطلقت المبادرة بتاريخ 11/03/ 1445هـ.

ويعدّ برنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين الأول من نوعه في المملكة فيما يتعلّق بالإرشاد المهني، حيث يهدف إلى: تحسين الكفاءات الوطنية وتطويرها في القطاعين التعليمي والمهني، والإسهام في توظيف الكوادر الوطنية بمجال الأعمال في شتى التخصّصات، إضافة إلى تعزيز جانب المشاركة المجتمعية في قطاع الأعمال، كما يُسهم البرنامج في تحقيق أحد مُستهدَفات رؤية المملكة 2030 من خلال تنمية القدرات البشرية.

وفي هذا السياق، ألقى د. محمد النمي كلمة نيابة عن معالي رئيس الجامعة د. بدران بن عبد الرحمن العمر؛ بيّن فيها أن البرنامج صُمّم بشكل دقيق لرفع كفاءة الكوادر الوطنية في القطاع التعليمي ومختلف القطاعات، حيث يأتي بالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)؛ بصفتها أحد بيوت الخبرة في مجال التأهيل والتطوير المهني والوظيفي على المستوى العالمي، حيث سيُسهم - بمشيئة الله- في دعم برنامج تنمية القدرات البشرية - أحد برامج رؤية المملكة -2030 مثمنًا حرص القيادة ودعمها على تطوير ورفع كفاءة أبناء الوطن وبناته على مختلف الأصعدة.

وأفاد أن دور الجامعة ينصبّ على تحقيق الأهداف الرئيسة للمبادرة، ورفع كفاءة المُخرجات المُتعلّقة بالمُتدرّبين وتحقيق الاستدَامة، حيث ستطرح الجامعة - بالشَّراكة المرتبطة بالإرشاد المهني- شهادة احترافية تكون هي الرائدة في هذا المجال محليًّا.

وتطلّع إلى أن تُحقق المبادرة هدفها التطويري، من خلال الإسهام في تحقيق أهداف رؤية المملكة المرتبطة بتنمية القدرات البشرية، بالشَّراكة مع مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة.

ومن جانبه، أشار مدير الصندوق إلى أن إطلاق برنامج تأهيل الـمُرشدين المهنيين جاء بهدف تعزيز مهارات الكفاءات الوطنية وتطويرها في القطاعين التعليمي والمهني، والإسهام في دعم استدامة التوظيف بمختلف مجالات سوق العمل وتخصّصاته؛ للإسهام في تحقيق أحد مُستهدَفات رؤية المملكة 2030، عبر تنمية القدرات البشرية وتجاوز التحدّيات في التخصّصات المطلوبة.

وأضاف: "إن مبادرتنا الطموحة التي نتشارك فيها مع الجامعة تقتضي في أهدافها التفصيلية بناء قاعدة أساسية للإرشاد المهني، عبر تدريب مرشدين ومُدرّبين وكبير مًدربين محليين؛

وتأهيل مرشدون مهنيون قادرون على مساعدة الأفراد على وضع خطط وأهداف تعليمية ومهنية تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واحتياجات سوق العمل، وتعزيز قدرات الإرشاد المهني من خلال رحلة مهنية وعلمية تعتمد على الدورة التدريبية الشاملة.

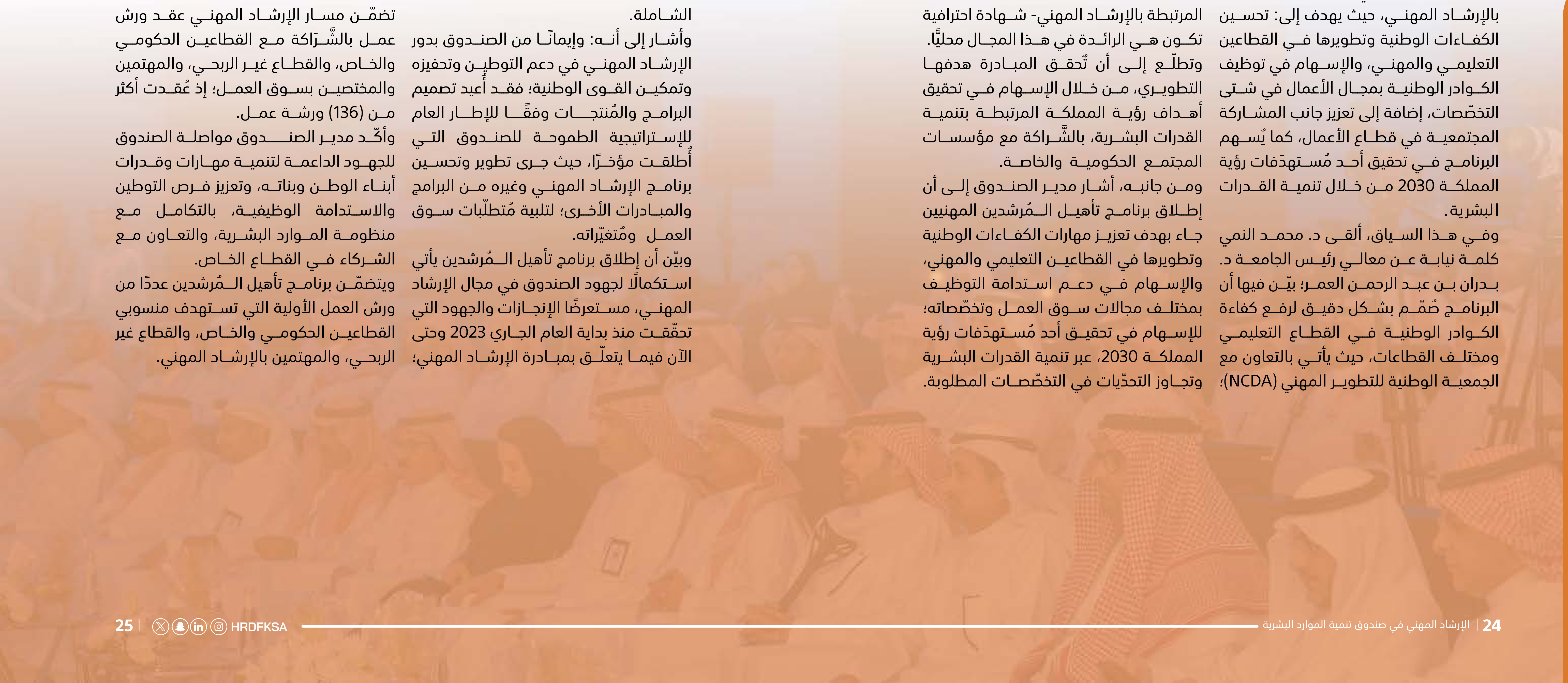
وأشار إلى أنه: وإيمانًا من الصندوق بدور الإرشاد المهني في دعم التوطين وتحفيزه وتمكين القوى الوطنية؛ فقد أُعيد تصميم البرامج والمُنتجات وفقًا للإطار العام للإستراتيجية الطموحة للصندوق التي أُطلقت مؤخرًا، حيث جرى تطوير وتحسين برنامج الإرشاد المهني وغيره من البرامج والمبادرات الأخرى؛ لتلبية مُتطلّبات سوق العمل ومُتغيّراته.

وبيّن أن إطلاق برنامج تأهيل الـمُرشدين يأتي استكمالًا لجهود الصندوق في مجال الإرشاد المهني، مستعرضًا الإنجازات والجهود التي تحقّقت منذ بداية العام الجاري 2023 وحتى الآن فيما يتعلّق بمبادرة الإرشاد المهني؛ حيث استفاد من منصة التوجيه والإرشاد المهني (سُبل) أكثر (342) ألف مواطن ومواطنة، بينما استفاد من مبادرة الإرشاد المهني عن بُعد نحو (11) ألف مستفيد ومستفيدة، وبلغ عدد المستفيدين من مبادرة الإرشاد المهني في الجامعات أكثر من (85) ألف طالب وطالبة إلى جانب أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية.

واستكمالًا للإنجازات؛ فقد استفاد من مبادرة مقياس الميول المهنية أكثر من (64) ألف باحث وباحثة عن عمل، كما تضمّن مسار الإرشاد المهني عقد ورش عمل بالشَّراَكة مع القطاعين الحكومي والخاص، والقطاع غير الربحي، والمهتمين والمختصين بسوق العمل؛ إذ عُقدت أكثر من (136) ورشة عمل.

وأكّد مدير الصندوق مواصلة الصندوق للجهود الداعمة لتنمية مهارات وقدرات أبناء الوطن وبناته، وتعزيز فرص التوطين والاستدامة الوظيفية، بالتكامل مع منظومة الموارد البشرية، والتعاون مع الشركاء في القطاع الخاص.

ويتضمّن برنامج تأهيل الـمُرشدين عددًا من ورش العمل الأولية التي تستهدف منسوبي القطاعين الحكومي والخاص، والقطاع غير الربحي، والمهتمين بالإرشاد المهني.



الشهادات المهنية وأثرها في التطوير المهني

بقلم: باولا براند

يتحتّم في عصرنا الحاضر أن روح التعلّم مدى الحياة أمر لا غنى عنه؛ لتحقيق النجاح في عالم الأعمال. وإذا أردنا التمتّع بالكفاءة؛ فيجب أن نستمر في التنمية والتطوير بمجال عملنا، ويتطلّب هذا اتباع نهج مدروس عند البحث عن أنواع التعليم الرسمي، ويشمل ذلك: تحديد الأمور التي تريد أن تتعلمها وكيفية تعلّمها. ومن المهم أن تقوم ببعض الاستقصاء عندما تفكّر في اجتياز برنامج درجة علمية جديدة، أو الحصول على شهادة. ولأن الحصول على درجة علمية قد يتطلّب التزامًا كبيرًا من حيث الوقت والمال؛ فيختار العديد من الممارسين المهنيين الحصول على الشهادات المهنية بدلًا من ذلك.

وقد يكون اتخاذ قرار بشأن برنامج الشهادة أمرًا مُربكًا؛ حيث توجد مجموعة متنوّعة من مقدّمي التدريب، إضافة إلى حقيقة وجود العديد من الشهادات المختلفة في مجالنا. كما تتداخل بعض المهارات الأساسية في مجالنا مع مجالات أخرى؛ لذا فقد تستفيد من توسيع نطاق بحثك عن الشهادات في الموارد البشرية، أو تطوير القوى العاملة أو التقييمات الشخصية، أو مجالات أخرى من الاستشارة/التدريب. وتتمثّل الخطوة الأولى في تحديد المجال الأساسي الذي تريد استكشافه، والكفاءة التي تريد اكتسابها.

NCDA
National Career Development Association

الجمهور المستهدَف:

هل الخبرة التي ترغب في اكتسابها عامة أو خاصة؟ من الأشخاص الذين تحاول مساعدتهم؟ وعلى سبيل المثال، يقدّم منهج مُيسر التطوير المهني العالمي (GCDF) نظرة عامة ممتازة على التطوير المهني، ويتضمّن أدوات محددة يمكن استخدامها مع العملاء، ويُقدّم أساسًا قويًّا إذا كنت حديث العهد في مجال الاستشارة المهنية، وسيكون اختيارًا ذكيًّا إذا كانت قاعدة عملائك متنوّعة. وإذا كان عملك يُركّز على كتابة السيرة الذاتية؛ فيمكنك جذب المزيد من العملاء الباحثين عن وظيفة بالحصول على شهادة في كتابة السيرة الذاتية.

مقدم التدريب:

عندما تقرّر مجال الخبرة المفضّل، فستحتاج إلى تحديد مقدِّم التدريب. استخدم المعلومات المتوافرة على الإنترنت، وشهادات الزملاء الموثوقين، وابحث عن المؤسسات التي تقدّم التدريب في هذا التخصّص، وضع في حسبانك الجوانب الواردة أدناه خلال جمع المعلومات.

وغالبًا ما ترتبط برامج الشهادات العلمية بمؤسسات معينة قد تُشرف على التدريب وتُنظّمه، وتُعدّ شهادة ميسّر التطوير المهني العالمي (GCDF) مثالًا على ذلك، حيث تقدّم الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) التدريب؛ لتصبح ميسرًا للتطوير المهني (CDF)، وتُقدّم على موقعها الإلكتروني روابط للمقدّمين المعتمدين في تدريب ميسّر التطوير المهني (CDF)؛ لكن لا تقدّم الجمعية التدريب بشكل مباشر. وعندما تنهي التدرّب كميسر للتطوير المهني (CDF)؛ فيقبل مركز الاعتماد والتعليم (CCE) طلبك لتصبح ميسرًا للتطوير المهني العالمي (GCDF)، ويمنحك الشهادة، ويشرف على تنفيذ متطلّبات التعليم المستمر، ويحصل على الرسوم السنوية؛ وهذا أمر فريد من نوعه، لأنه غالبًا ما تكون المؤسسة التي تقدّم التدريب وتمنح أوراق الاعتماد شيئًا واحدًا. ابحث عن المؤسسة (أو المدرّب الفردي) التي تقدّم برنامج الشهادة، وابحث عن الآخرين الذين حصلوا على تلك الشهادة، واسألهم عن تجربتهم في البرنامج.، وضع في حسبانك هذه الأسئلة أيضًا:

- ما المؤسسة – إن وُجدت – التي تُصدر الشهادات؟
- هل هي مؤسسة محلية أو وطنية أو دولية؟ وما سمعة المؤسسة (وقادتها)؟
- متى أُنشئت؟
- هل تقدّم المؤسسة/المدرّب الموارد اللازمة للحاصلين على شهاداتها؟
- أين يُعترف بهذه الشهادة؟
- هل يُشترط حد أدنى من الخبرة للدخول في برنامج الشهادة؟ (وهل أنت مستوفٍ لتلك الشروط)؟

تكاليف الحصول على شهادة معتمدة:

قد تتراوح تكاليف برنامج التدريب نفسه من عدة مئات إلى بضعة آلاف من الدولارات، ويُقدّم بعض مقدّمي

الخدمات تخفيضات؛ لذلك فمن الأفضل أن تنضم إلى قوائمهم البريدية لتطلع على أي فرصة متاحة. وغالبًا ما تكون هناك تكاليف إضافية تتجاوز التدريب، مثل: الرسوم السنوية للحفاظ على العضوية في المؤسسة المانحة للشهادة، أو رسوم استمارة التقديم، أو رسوم التجديد الدوري. وقد يتطلّب موقع التدريب تحمّل تكاليف السفر أو السكن. وبسبب هذه العوامل؛ لا بد أن تكون دقيقًا في بحثك؛ لكي تتوقّع بشكل أفضل التكلفة الإجمالية المطلوبة للوصول إلى هدفك.

ولا تفكّر في الجانب المالي فقط؛ بل يجب أن تفكّر في الوقت الذي تستغرقه، فالبرامج تختلف اختلافًا كبيرًا من ناحية المدة، ويتراوح من بضع ساعات إلى بضعة أسابيع أو حتى أشهر. وهل هناك خطوات مطلوبة لإتمام البرنامج أو مراحل تتجاوز الوقت الذي تقضيه في التدريب؟ وعلى سبيل المثال، تتوقّع بعض برامج التدريب منك عقد حدٍّ أدنى من جلسات العملاء بعد التدريب؛ لإثبات كفاءتك قبل منحك الشهادة المعتمدة. وهل هناك عملية تطبيق بعد التدريب؟ وما المدة اللازمة لإكمالها؟ وكما هو الحال مع التكاليف النقدية، فضع في حسبانك الالتزام الكامل من أجل تقييم استثمارك المستقبلي.

شكل التدريب:

أي نوع من المتعلمين أنت؟ يوجد العديد من أشكال التعليم، ويجب أن تفكّر جيدًا في ماهية الشكل الذي يُحقّق أفضل النتائج مع أسلوبك المفضّل في جمع المعلومات والاحتفاظ بها. هل يُقدّم التدريب عبر الإنترنت، أو بشكل شخصي، أو عبر مكالمة جماعية، أو هو مزيج من هذا وذاك؟ من يقود التدريب؟ أهو شخص حقيقي أم مسجل مسبقًا؟ أأنت تختار الوقت الذي تغطي فيه المادة (التعلم الذاتي)، أم يُقدّم كل فصل في وقت محدد؟ ما متطلّبات الحضور؟ وهل يمكنك تعويض الجلسات الفائتة؟ وبغض النظر عن شكل التدريب، فهل ستكون هناك فرصة للتواصل مع زملائك الحاضرين؟ وهل هناك دعم إضافي يُقدّمه المُدرّب في حالة الضرورة؟

السمات المشتركة بين برامج الشهادات:

تتطلّب معظم برامج الشهادات الرسمية الخاصة بالتطوير المهني هذه العناصر، إضافة إلى التدريب الفعلي:

- رسوم استمارة التقديم وعملية التجديد (مع رسوم إضافية).
- الالتزام بمدوّنة القواعد الأخلاقية.
- الحفاظ على العضوية، والسُّمعة الحسنة في المؤسسة المانحة للاعتماد.
- استكمال متطلّبات التعليم المستمر.

وتُعدّ مواكبة أحدث التوجّهات والتطورات المرتبطة بمجال الاستشارة المهنية التزامًا مستمرًّا، وقد تكون برامج التدريب الرسمية طريقة جيدة للبقاء على اِطّلاع دائم. وتقدم لك هذه المقالة إطارًا عمليًّا لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن برامج الشهادات في المستقبل، وتذكّر أن تضع في الحسبان جمهورك، والمؤسسة التي تصدر الشهادة، والتكاليف المتضمّنة، وشكل التدريب المُقدَّم. وبالطبع، لا تنسَ أن تحظى ببعض المرح في أثناء التعلّم.

باولا براند: حاصلة على ماجستير في العلوم، وميسّرة التطوير المهني العالمي (GCDF)، ومُدرّبة معتمدة في التحوّل الوظيفي والمهني (JCTC)، وكاتبة سيرة ذاتية محترفة معتمدة (CPRW)، ومستشارة مهنية ومدربة لينكدإن حاصلة على علامة تجارية في إدارة المسيرة المهنية، وستقيم ندوة حول هذا الموضوع في المؤتمر السنوي للتطوير المهني الذي تقيمه الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) في يونيو عام 2015م بمدينة دنفر. ساعدت باولا مئات الأشخاص على إدارة حياتهم المهنية بنجاح، عن طريق مزج معرفتها بالاستشارة المهنية والموارد البشرية، وتطوير القوى العاملة وتيسير التدريب. وعملت باولا في أدوار قيادية بجمعية التطوير المهني في ولاية ميريلاند. وفي عام 2014م حصلت على جوائز من جمعيتين مهنيتين، وأصدرت الطبعة الأولى من (الدليل الأساسي للشهادات المهنية) "The Essential Guide to Career Certification"، وهو مرجع قيم يوفّر معلومات مفصّلة حول العديد من برامج الشهادات العلمية في المجال المهني.

برنامج يهمك

مبادرة الإرشاد المهني في الجامعات

نطاق عمل المبادرة والأهداف

نطاق التعاون:

العمل في نطاق الإرشاد المهني داخل الجامعات والكليات والمعاهد الحكومية والأهلية، من خلال المساهمة في تعزيز ثقافة الإرشاد المهني بين الطلبة والخِرّيجين، والتكامل مع مؤسسات التعليم العالي؛ لتقديم كل ما يصبّ في مصلحتهم، ويُسهم في تطويرهم أكاديميًّا ومهنيًّا.

الأهداف:

1. رفع مستوى الخدمات المُقدَّمة في الإرشاد المهني للطلبة والخِرّيجين.
2. رفع مستوى المعرفة للميول والقدرات الذاتية للمستفيدين، وربطها بجميع التخصّصات والمهن ومساراتها واحتياجات سوق العمل.
3. تطوير مهارات التخطيط المهني لدى الطلاب، ومساعدتهم على اتخاذ القرارات التعليمية والمهنية المناسبة للحصول على الوظيفة.
4. المساهمة في رفع الوعي حول أهمية جميع المهن، وتحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهميته.
5. رفع الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن المستقبلية .
6. ربط المُرشدين المهنيين بقطاع التعليم ليكونوا حلقة الربط بين الصندوق وكافة شرائح المستفيدين.

الفئات المُستهدَفة:

طلبة الجامعة وما يعادلها.	الخرّيجون	الكادر التعليمي والإداري.

الأثر المتوقّع من المبادرة:

1. زيادة الاستقرار المهني والأكاديمي لدى الفئات المستفيدة.
2. رفع مهارات طلبة الجامعات والخِرّيجين.
3. ردم الفجوة بين مُخرجات التعليم ومتطلّبات سوق العمل.
4. إعداد الطلبة المبكر لسوق العمل.

ما هي الركائز التي تندرج تحت مظلة هدف؟

ركيزة الإرشاد – ركيزة التدريب – ركيزة التمكين

ما هو مفهوم كل ركيزة من ركائز هدف؟

- **الإرشاد:** منتجات تساعد الشرائح المستهدفة على اتخاذ قرارات صائبة فيما يخص مساراتهم التعليمية والمهنية، ودعمهم بمهارات التخطيط لمساراتهم المهنية بما يتناسب مع طموحاتهم الشخصية واحتياجات سوق العمل.
- **التدريب:** دعم تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية وزيادة تنافسها ورفع كفاءتها في سوق العمل، والمساهمة في تطوير مهاراتها وقدراتها المعرفية والمهنية.
- **التمكين:** منتجات تمكين التوظيف المستدام للفئات التي تواجه تحديات لدخول سوق العمل أو البقاء فيه بهدف رفع مستوى مشاركتهم، بالإضافة إلى المبادرات التي يقدمها الصندوق لأصحاب ورواد الأعمال.

من هي الفئات المستفيدة من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية؟

(الباحثين عن عمل – طلاب المدارس- طلاب الجامعات – الموظفين – أصحاب المنشآت)

ما هي برامج الصندوق الـ 8؟

(برنامج دعم التدريب – برنامج التدريب على رأس العمل- برنامج التدريب الإلكتروني- برنامج التوجيه والإرشاد المهني- برنامج المواءمة الوظيفية- برنامج دعم الدخل – برنامج التمكين- برنامج إعانة البحث عن عمل)

دور المرشد المهني في الجهات التعليمية والأكاديمية
التخطيط للمسارات
هدف
إرشاد

الإرشاد المهني
في التعليم

لإرسال المشاركات
اضغط هنا

لقاء

نائب رئيس جامعة الملك سعود
للشؤون التعليمية والأكاديمية
أ.د. محمد بن صالح النمي

كيف يرى سعادتكم دور جامعة الملك سعود في إعداد خريجيها للانخراط في سوق العمل؟

على الرغم من أن جامعة الملك سعود تركز جل اهتمامها في تطوير الجانب المعرفي والمهاري لخريجيها ورفع كفاءتهم العلمية وفق أحدث ما توصلت له تلك العلوم، فإن الجامعة حريصة على تطوير الجانب المهني لخريجيها وذلك من خلال مركز الخريجين بالجامعة الذي يركز على تطوير تنفيذ برامج التطوير المهني مثل تطوير السيرة الذاتية وتطوير مهارات المقابلات الشخصية وتقديم الدورات والورش المهنية التخصصية، وقد قام مركز الخريجين بالتعاون مع قطاعات مختلفة في تنفيذ تلك البرامج مثل الهيئات التخصصية والشركات الرائدة في مختلف المجالات.

لا يخفى على سعادتكم أهمية أثر عملية الإرشاد المهني على طلاب الجامعة، فكيف يتم توفير هذا الدعم المستمر للطلاب فيما يتعلق بالتوجيه المهني واختيار المهنة في الجامعة؟

جامعة الملك سعود ممثلة في عمادة شؤون الطلاب قامت بتوقيع اتفاقية مع صندوق تنمية الموارد البشرية لتقديم خدمات الإرشاد المهني للطلاب والخريجين، وذلك من خلال عدة برامج مثل: برنامج سبل، وبرنامج دروب وغيرها، من البرامج التي تساعد الطلبة والخريجين على اتخاذ القرارات المناسبة في رسم مسارهم المهني المستقبلي.

ذكر في المؤتمر الصحفي الخاص ببرنامج تأهيل المُرشدين المهنيين بأن أحد مخرجات هذه الشراكة هي مرحلة البرامج الأكاديمية (البكالوريوس في مجال الإرشاد المهني) حدثنا عن هذه المرحلة؟

تسعى جامعة الملك سعود أن تكون جامعة رائدة في المجال الأكاديمي من خلال تطوير خطة برنامج البكالوريوس والدبلوم في مجال الإرشاد المهني حيث سيتم الاستفادة من التجربة الثرية التي تحدث حالياً بين الجامعة وصندوق الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA) في مشروع تأهيل المُرشدين المهنيين، و ستقوم الجامعة بالاستفادة من خريجي هذا المشروع في بناء الخطة الأكاديمية لبرنامج البكالوريوس والدبلوم، كما تخطط الجامعة بإذن الله في إتاحة هذه الخطط لجميع الجامعات للاستفادة منها في تخريج كوادر وطنية متخصصة في الإرشاد المهني.

مركز الدعم الطلابي والمهني بجامعة الأميرة نورة

امتدادًا لجهود جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ لتمكين الطالبات والخريجات، وتهيئتهن لسوق العمل، وانطلاقًا من أبعاد الهدف الاستراتيجي الأول للجامعة ”كفاءات منافسة في الاقتصاد الوطني“.

ويُولي مركز الدعم الطلابي والمهني بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن اهتمامه؛ لمنح الطالبات والخريجات أدوات صناعة المستقبل الوظيفي، وتمكينهن من تحقيق طموحاتهن الأكاديمية والمهنية، وذلك من خلال البرامج والفعاليات المهنية التي تُخطط وتُنفذ بشكل دوري، لتكون بمثابة نافذة تستشرف بها الطالبة والخريجة ملامح سوق العمل، ومتطلباته المتطورة والمتغيرة؛ تلبيةً لاحتياجات المجتمع المتنامية، وذلك وفق معايير رصينة عالمية متماشية مع متطلبات الوطن ورؤيته المستقبلية.

ويُقدِّم المركز خدمات التأهيل والإرشاد المهني مثل الجلسات الفردية والجماعية، والدورات، وورش العمل المهنية، وصولًا إلى خدمات الدعم الوظيفي، وإيجاد فرص وظيفية لخريجات الجامعة تتلاءم مع طموحاتهن الوظيفية.

وحقق المركز العديد من الإنجازات، أبرزها: تأهيل 27 مرشدة مهنية معتمدة، وتنفيذ اللقاء السنوي ليوم المهنة، وإطلاق بوابة الخريجات التي تُعنى بتقديم الخدمات الإلكترونية؛ لتسهيل التواصل الفعال للخريجات مع الجامعة وسوق العمل.

وبلغ عدد مستفيدات مركز الدعم الطلابي والمهني في عام 2023 أكثر من 11 ألف مستفيدة من طالبات وخريجات الجامعة، بالإضافة إلى أكثر من 30 ألف زائر ومستفيد، من كافة فئات المجتمع من خلال الفعاليات والملتقيات التي يُنظمها المركز.

جهود قطاع التعليم الجامعي في مسيرة التوجيه والإرشاد المهني

في قلب وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، يعمل قطاع التعليم الجامعي بكامل طاقته، وبكامل أيمانه بدوره المركزي في تطوير وتحسين الجهود النوعية في التعليم وخصوصاً التعليم الجامعي في المملكة، وذلك من خلال إدارته لمبادرات قيادية واسعة في المجالات الأكاديمية والمهنية.

والتوجيه والإرشاد المهني هو أحد أهم المجالات الرئيسية التي توليها قيادة الوزارة اهتمامًا خاصًا، مسترشدين في ذلك برؤية الوطن 2030، وفي سياق ذلك أخذ قطاع التعليم الجامعي على عاتقه مسؤولية التكامل مع الإدارات الأخرى ذات الصلة، لتحقيق هدف مشترك يهدف الى الرقي بالأداء التعليمي الأكاديمي والمهني لطلاب التعليم العالي في المملكة.

وعلى رأس هذه الجهود المشتركة، ومن خلال مبادرة التوجيه والإرشاد المهني للطلاب للالتحاق بسوق العمل التي تشرف وكالة التعليم الجامعي بالوزارة على تقييم ودراسة الوضع الراهن لجهود التوجيه والإرشاد في التعليم في المملكة، كما تولى القطاع تطوير برامج التوجيه المهني المبتكرة والحديثة لتواكب مع التطورات السريعة في الأسواق المحلية والعالمية. وهذا يعكس الالتزام بتحقيق رؤية 2030، والتي تتطلب تأهيل جيل جديد من القوى العاملة المهنية والأكاديمية تواكب متطلبات سوق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، جاء الحرص على تأهيل جيل جديد من المُرشدين المهنيين الذين يتمتعون بالأدوات الحديثة للرقي بالتوجيه والإرشاد من خلال تقديم التدريب والتطوير لهؤلاء المُرشدين في مختلف المراحل التعليمية مما ساهم من تحسين جودة الخدمات المقدمة في التوجيه والإرشاد المهني من خلال بناء أدلة تنظيمية وإجرائية تدعم مساهمة التوجيه والإرشاد المهني في تطوير وتجويد العملية التعليمية.

بهذه الجهود، تحرص الإدارة العامة للتعليم الجامعي بوكالة الوزارة للتعليم الجامعي على دعم التطوير والتعزيز لممارسات التوجيه والإرشاد المهني في المملكة، والذي يؤكد على الدور الرئيسي في تمكين الطلاب في مراحل الدراسة والخريجين من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة وذات أهمية، استناداً إلى معرفتهم الواسعة والمتعمقة بأنفسهم وبالفرص الأكاديمية والمهنية المتاحة. كما يشمل ذلك دعم الجامعات وقطاعات التوجيه والإرشاد المهني لدى الجامعات من خلال بناء الرؤى الاستراتيجية والأدلة التنظيمية والإجرائية التي تسهم في دعم التوجيه والرشاد المهني لمسيرة الطالب العلمية والمهنية.

ولا شك أن التوجيه المهني ضروري للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة، فهو يساعد الطلاب على تحديد مساراتهم المهنية والأكاديمية بشكل أفضل، ويمنحهم الفرصة لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لتحقيق أقصى استفادة من التعليم الجامعي. ومن خلال هذا، يمكن للطلاب والخريجين المساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف رؤيتنا 2030.

كما نؤمن بأن التعاون مع الجهات الأخرى ذات الصلة من العوامل الرئيسية للنجاح وذلك بالشراكة مع الجامعات والكليات والمؤسسات التعليمية الأخرى، حيث ساهم القطاع في تطوير وتنفيذ برامج متطورة وفعالة في مجال التوجيه والإرشاد المهني، مما يساعد على تحسين جودة التعليم الجامعي في المملكة.

في المستقبل، تسعى الوزارة الى مواصلة البحث في أفضل الممارسات والاستثمار لأفضل الموارد للتركيز على تطوير وتنمية المهارات الأكاديمية والمهنية للطلاب والخريجين. والاستمرار في توفير التوجيه المهني بمفهوم علمي حديث وجودة عالية تساعد الطلبة على تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية وتمكينهم من المساهمة بشكل فعال في تقدم وتنمية المملكة.

*وكالة التعليم الجامعي بوزارة التعليم

الإرشاد المهني في عصر الثورة الرقمية: الأبعاد وآفاق المستقبل

أ. عمر عبد الله السميري
مشرف وحدة التوجيه المهني
بتعليم المدينة المنورة

تشهد البشرية اليوم تغيّرات متعددة أفرزتها الثورة الرقمية ومُستحدثاتها، فقد انتشرت تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وشملت عمليات التحوّل الرقمي كل مجالات الحياة، وتحوّل عالم الأعمال بشكل لم يشهده العالم من قبل بفضل التطورات الهائلة في التكنولوجيا، التي ستحلّ محلّ المهارات البشرية المعتادة؛ ومن هنا زادت حاجة الأفراد إلى التوجيه والنصح حول كيفية تحليل سوق العمل، وتحديد مسارهم المهني، وبناء أهدافهم الوظيفية، وكيفية الحصول على وظيفة؛ وهذا ما يقوم به المرشِد المهني لتحقيق أهداف الفرد وطموحاته المهنية، وتلبية احتياجات سوق العمل، وسنناقش عبر السطور الآتية مفهوم الإرشاد المهني وطبيعته، وطرقه وأساليبه، وكيفية الإفادة منه على مستوى الأفراد والمؤسسات، وطرح آفاق المستقبل في مجال الإرشاد المهني. ويُقصد بمصطلح الإرشاد المهني (Career Counselling): مجموعة التوجيهات والنصائح التي تتعلّق بالمجال المهني للأفراد، حيث يهدف إلى المساهمة في نمو الفرد وتطوّره في الحياة المهنية الخاصة به، وتحقيق النجاح بأعلى مستوياته في مسار الفرد المهني؛ ولذلك لا بد أن يمتلك المرشِد المهني القدرة على: تحليل مُتطلّبات الوظيفة، وتحديد احتياجات الفرد المهنية، والتّعرُّف على قدراته وخصائصه، واستخدام مهارات اتخاذ القرار والإرشاد وتحليل البيانات، وبناء علاقات قوية مع العميل (معجم الموارد البشرية، 2023).

وتبرز أهمية الإرشاد المهني في توجيه الأفراد وتقديم المشورة لهم حول اختيار أفضل الوظائف المناسبة لقدراتهم واستعداداتهم، وتحديد أهدافهم الوظيفية، وكيفية تحقيق طموحاتهم وآمالهم، وذلك بطرق وأساليب علمية مدروسة؛ لتقييم الوظائف والمهن ومتطلّباتها، واستخدام أدوات تقييم الوظائف وسوق العمل؛ مما يوفّر الوقت والجهد، ويساعد على تحقيق أعلى فائدة ممكنة للفرد وللمؤسسة نفسها. ويعتمد الإرشاد المهني على مجموعة من المهارات المساعدة، التي لا بد من توافرها لدى المرشِد المهني؛ لكي يستطيع إقامة علاقة إيجابية سليمة تقوم على الثقة المتبادلة بين المرشِد والعميل، ومن أبرز هذه المهارات: الاحترام، والقبول والتفهّم، ودفء وصدق الإحساس (الجمعية الوطنية للتطوير المهني NCDA ، وجامعة الملك سعود، 2020).

ومما ينبغي الإشارة إليه أن هناك عددًا من النظريات التي تناولت موضوع الإرشاد المهني، ومنها: نظرية السمات والعوامل لهولاند Holland))، ونظرية التعلم الاجتماعي لكرومبولتز (Krumbltz)، ونظرية التنمية المهنية لسوبر (Super)، ونظرية الانتقال لشلوسبرغ (Schlossberg)، وقد ركّزت كل نظرية على مجموعة معينة من المصطلحات والافتراضات، وعلى زاوية معينة، وقد ساعدت هذه النظريات عبر ما قدّمته من تطبيقات وافتراضات وأدوات على بلورة الإرشاد المهني بصورة عملية وإجرائية.

ونتيجة للثورة الرقمية والتكنولوجية؛ فقد صار البحث عن وظيفة معتمدًا بصورة كبيرة على استخدام المرشِد المهني لأدوات تقييم مهارات العميل، واستكشاف سوق العمل اعتماًدا على التكنولوجيا والبحث في الإنترنت، ومواقع التواصل الاجتماعي مثل: (LinkedIn)، ومساعدة العميل على تحديد أهدافه المهنية، وما يتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله المهنية، وتحديد الإستراتيجيات والخطط، وإجراء التحضيرات كإعداد سيرة ذاتية بشكل سليم، وتنفيذ الخطط، والتحضير للمقابلات للحصول على الوظيفة، وفي كل خطوة من الخطوات السابقة يقوم المرشِد المهني بدور كبير من خلال الأدوات والمهارات التي يمتلكها؛ لمساعدة العميل على تحديد مساره المهني، وأهدافه وتحقيقها. وتزداد أهمية دور الإرشاد المهني، خصوصًا مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل؛ نتيجة مفرزات الثورة الرقمية، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتغير سوق العمل، بظهور مهن، واختفاء مهن أخرى، وزيادة الحاجة إلى استخدام أساليب علمية سليمة في تحليل سوق العمل، وقدرات الأفراد وخصائصهم، ووضع الخطط والإستراتيجيات لتحقيق أهدافهم المهنية.

وهذا مما دفع الكثير من المؤسسات التعليمية إلى الاهتمام بهذا الجانب، حيث أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وجامعة الملك سعود، وبالتعاون مع الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، التي تعدّ من الجهات الرائدة في مجال التدريب والتطوير المهني بالولايات المتحدة الأمريكية؛ مبادرة (تأهيل المُرشدين المهنيين)، بوصفها أول برنامج من نوعه؛ سعيًا للمساهمة في تحقيق أحد مُستهدَفات رؤية المملكة 2030م، عبر تنمية القدرات البشرية، ورفع الوعي بأهمية الإرشاد المهني، وإكساب المشاركين المهارات اللازمة لتعزيز الإرشاد المهني، وتحسين الكوادر الوظيفية من خلال الإرشاد الصحيح؛ للتّعرّف على كفاءاتهم العملية والعمل على تطويرها، عبر انتقاء المرشّحين للتدريب في هذه المبادرة، من خلال سلسلة من المراحل المخطّط لها، وتعريفهم على أحدث التقنيات والأساليب في مجال الإرشاد المهني.

ويمكن القول: إن الإرشاد المهني هو أحد أبرز المجالات المهمة في الفترة الأخيرة؛ نتيجة التغيرات المُتسارعة في سوق العمل، التي ستُسهم في تلبية احتياجات الفرد المهنية، ومساعدتهم على تحقيق مُتطلّبات المهن المختلفة، والتعامل مع سوق العمل، مع التقليل من الهدر في الوقت والجهد، عبر الأساليب والأدوات العلمية الدقيقة التي أتاحتها الثورة الرقمية من تطبيقات وبرامج تيسّر عملية الإرشاد المهني في عصر التحوّل الرقمي، والتي ستُتيح للمرشِد المهني المزيد من الأدوات التفاعلية المبنية على الذكاء الاصطناعي؛ لتقييم سوق العمل، وتقييم العميل وقدراته، وإنشاء قوالب وتصاميم جاهزة وتفاعلية.

الإرشاد المهني في المجتمع

لإرسال المشاركات
اضغط هنا

في رحلة التربية لبناء إنسان

يتمثـل دور الوالديـن في تربية الأبناء وتشـكيل مسـتقبلهم المهني على ركائـز تربوية أساسـية، محورها تنمية الاتجاهـات الإيجابية للأفـكار بحيث تظهر على هيئة السـلوك.

وعليـه تحاول الأسـرة جاهدة في رحلـة التربية لبناء الإنسـان بتكوين هذه الاتجاهات الإيجابيـة في مرحلة مبكرة جـدًا، وتسـتمر لمراحل متقدّمـة، بداية من غرس القيـم عامةً وبناء السـلوك الاجتماعي الخَلّاق الـذي يتمثّل في القـدوة، ويمتـد كونـهُ لَبِنة الاتجاهـات الإيجابية لأفـكار الأبنـاء، ويتمثّل في سـلوكهم بتقديرهـم لقيمة العلم والعمـل، واحترامهـم للأدوار والمهن، واستشـعار النعم، ويتشـكل في تخطيطهم لمسـارهم المهني.

ويُمكّـن وعـيّ الوالدين بالمراحل النمائيـة لأبنائهم و اختلاف أهدافها، و تقبّل الفروق الفردية، ووضوح السـمات الشـخصية للأبناء، وفتح باب الحوار المشـمول بالتقبل و الحب و التفهم؛ لإشـباع الحاجات النفسـية الأساسـية فـي كل مرحلـة من مراحل النمو؛ إذ يُكتشـف من خلالها الميـول و الاهتمامات، و على المربـي احترامها وتقبّلها وتنميتهـا ومناقشـتها، للموازنـة بمـا يملكونه مـن مهارات و قـدرات ووعي ذاتي مـع مصادر القـوة، ومعرفة التحدّيـات التـي سـتواجههم فـي رحلـة اتخاذهم للقـرارات السـليمة المناسـبة للمسـار التعليمـي و المهني و التخطيـط المهني الصحيح للمسـتقبل.

تبـدأ الخطـوة الأولى لبنـاء الوعي الذاتي في مرحلـة الطفولة المبكـرة -بوصفها مرحلة تأسـيس- بغرس القيم السـليمة حيـث تُعـدّ القيم أبرز عوامـل ضبط السـلوك و توجيهه، ويتـم من خلالها بنـاء المفاهيـم الصحيحة، و تكويـن الاتجاهـات الإيجابيـة لدى الأبناء نحـو المهن و احترام ممارسـيها وفق ما يتناسـب مع قـدرات الأطفال ومراحـل تطـور العمليـات العقليـة لديهـم، بالتوعية والتعريف في أبسـط صـورة بـالأدوار المهنيـة المختلفة و فعاليتهـا فـي المجتمـع، و حاجة المجتمع إليهـا و تجربتها من خلال الخيـال ولعب الأدوار؛ لكـون مرحلة الطفولة أكثـر المراحـل فاعليـة و تأثيرًا في تكوينهم النفسـي و بناء شـخصياتهم بشـكل خاص .

ويمتـد السـعي فـي رحلة التربيـة إلى مرحلـة المراهقة، وذلك بغـرس قيمة المسـؤولية واستشـعارها، وتعزيز الثقـة بالنفـس؛ فهـي مرحلة تجريبيـة تتميّز بالنمـو المسـتمر والواضح نحو النضج في شـتى جوانبه، واكتسـاب المعاييـر السـلوكية الاجتماعية، وظهور القدرات الخاصة؛ لكونها مرحلة الاسـتطلاع والاكتشـاف والاسـتقلالية، مع عدم الثبات الانفعالي والتقلّبات المزاجية بسـبب التطورات الجسـدية والانفعالية وعدم اتسـاقها. وتشـمل مسـؤولية الوالديـن: مسـاعدتهم علـى تقبّل أنفسـهم وتعزيـز ثقتهـم، وتكوين المهـارات المهنية الأساسـية وتعلّمهـا مـن خلال البحث عـن فرص تطوّعيـة تُنمّي لديهم المهـارات، وتُشـبع جانب التجربة وحبّ الاسـتطلاع، وتُسـهم في تشـكيل بعض ملامح القـرارات لديهم، مع ضرورة احتـرام رغباتهم وشـخصياتهم وتقبّلها، حيث يعدّ هذا مـن خصائص مرحلتهـم العمرية.

تتبلـور نتائـج التربيـة وغـرس القيم فـي المرحلـة الثانوية، حيـث تعدّ مرحلـة حرجة ومفصليـة بيـن المُتطلّبات الدراسـية والاختيـارات المهنية، ويظهر جليًّـا حينها التناغم الحاصل بين الميل والاسـتعداد والقـدرة، المبني على اكتشـاف الميـول والتفضيـلات فـي طرق الاسـتذكار وعاداتـه، ونمـط التفكير لديهم وسـرعة التحصيـل لموادَّ معينـة فـي نظام المسـارات الدراسـية، ويتطلّب ذلـك من الوالدين الإرشـاد لهـم بالحوار والتفهّم، ومناقشـة مخاوفهـم مـن المسـتقبل، والبُعد عـن النمطية ومعاييـر الحكم المجتمعي علـى الميول، وعـدم توجيههم إلى الرغبـات المهنيـة. فطموحهم بالاسـتقلالية، ورغبتهم في القيادة وتحمّل المسـؤولية مبنية علـى خبرات ونمو معرفـي وتكويـن مفاهيـم واقعية عـن مهاراتهم المهنيـة؛ وهم حينهـا أكثر اسـتعدادًا للمهام والمسـؤوليات مـن خـلال تجارب التطـوّع والأدوار الاجتماعيـة المُناطة بهم، وأكثر نضجًـا واِطّلاعًا وتطويرًا لمهـارة البحث لمهن مسـتقبلية تحقّق متطلّبات سـوق العمل.

يظهـر الاسـتقرار في رحلة دراسـة التخصّص الجامعي، وهي أكثـر المراحل نضجًا وثباتًا نوعًا مـا، وان رافقها بعض التخبّـط وغيـاب الوجهـة وربمـا الإخفاق؛ فحينهـا يتوجب علـى الوالديـن التقبل والدعـم والمسـاندة والمؤازرة بوصفهـم أسـر داعمـة، فهو أعظم ما يمكـن تقديمه لهم للمسـاهمة البنّاءة في جاهزيتهم للدخول إلى سـوق العمـل المسـتقبلي المحلـي والعالمـي؛ مما يُعزّز ثباتهم واسـتقرار نفسـياتهم ويميز شـخصياتهم، لتبـدأ بعدها أدوارهـم المجتمعيـة تجاه أُسـرهم في رحلة جديـدة ومميزة للتربية وبناء الانسـان.

أ.البندري ناصر الحوشان

مشرفة تربوية بإدارة تعليم منطقة الرياض

---

10 معلومـات تهمك عن الإرشاد المهني

01

يمتـد تاريخه إلـى أكثر مـن (100) عام، وبرز مع فكرة العالـم الأمريكي (فرانك بارسونز) عن التوافق (Matching) عام 1907م.

02

برزت الحاجة المُلحّة إليه في بداية القرن الحالي؛ بسـبب العديد مـن المُتغيّرات، كالتقـدّم التقنـي وتأثيـره الكبيـر فـي بيئات العمل، والتغيـرات المتنوّعة في المجتمع والأسرة.

03

تجاوز عدد المسـتفيدين والمستفيدات منه فـي المملكة أكثر مـن (333) ألف مسـتفيد ومسـتفيدة منـذ بدايـة عام 2022م.

04

يسـاعد الفرد على اكتشـاف ذاته فيما يتعلّـق بميوله واسـتعداداته المهنية، واكتشاف مهاراته وتنميتها.

05

تزويـد الفـرد بالمعلومـات الكافية عن المهن المختلفة؛ لاختيار ما يتسق منها مع ذاته وميوله.

06

يسـاعد علـى اكتشـاف سـوق العمـل ومعرفة متطلّباته.

07

اتخاذ القرار/القرارات المناسب/ـة بشأن مسـار الفـرد المهنـي، وربمـا تغييـر هذا المسار.

08

توجيـه الفـرد إلـى اختيـار التخصّـص الدراسـي والجامعي المناسـب لميوله واستعداده المهني.

09

يسـاعد على التخطيط المهني، وتحديد أهداف التطوير المهني بشكل فعّال.

10

لا يقتصر الإرشاد المهني على مجرد تقديم النصائـح، لكـن يسـتهدف أيضًـا تنميـة مهارات الإنسان لإدارة حياته المهنية.

صندوق تنمية الموارد البشرية وجامعة الملك سعود يوليان الاهتمام بإرشاد ذوي الإعاقة وتأهيلهم للمساهمة في تحقيق مُستهدَفات رؤية 2030

نسبتهم 7,1% من إجمالي سكان المملكة، ويحظون برعاية مهنية وتعليمية متكاملة

تولي قيادتنا الرشيدة -حفظها الله- وحكومة المملكة اهتمامها الكبير بتوفير حياة كريمة لكافة سكانها، ولا سيما ذوي الإعاقة الذين يُشكّلون نسبة 7,1% من إجمالي هؤلاء السكان، ويحظون برعاية خاصة على كافة المستويات، خاصة في التعليم والعمل؛ لذلك تعمل المملكة -رعاها الله-جاهدة على توفير مختلف الخدمات وسُبل الرعاية لهم، وتأهيلهم، وإرشادهم بشكل عصري حضاري، من خلال العديد من الجهات والمؤسسات والمراكز، وإطلاق الكثير من البرامج والمبادرات.

التأهيل المهني

أنشأت المملكة مراكز التأهيل المهني، التي تختص بتأهيل ذوي الإعاقة جسديًّا أو حسيًّا أو عقليًّا على المهن المناسبة لهم، ومساعدتهم كي يكونوا أفرادًا منتجين قادرين على التفاعل مع بقية أفراد المجتمع، وتبذل جهودًا دؤوبة في هذا المجال.

مواءمة وقادرون وعن بُعد

تُعنى المملكة بتوظيف هذه الفئة وعملها؛ لشحذ هممهم للاندماج والتمكين والعمل، من خلال إطلاق الكثير من برامج ومبادرات توظيف المعاقين وإرشادهم وتأهيلهم التي من بينها ما يأتي:

- **نظام مواءمة:** وهو برنامج تابع للوزارة، يهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة ومساندة لذوي الإعاقة، عبر تبني أفضل المعايير والممارسات.
- **مبادرة قادرون**: الهادفة إلى دعم أرباب العمل وتمكينهم في جميع الأعمال بخصوص ذوي الإعاقة، وتقديم محاضرات وورش عمل تعليمية واستشارات حول خدمات التوظيف وبيئات العمل.
- **برنامج العمل عن بُعد:** وهو أحد المبادرات الوطنية المهمة التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لسدّ الفجوة بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل، وتخطي صعوبات المواصلات من وإلى مقر العمل .

صندوق تنمية الموارد البشرية وعمل المعاقين:

مساهمة من صندوق تنمية الموارد البشرية في تحقيق مُستهدَفات رؤية المملكة 2030؛ فقد بذل الصندوق الكثير من الجهود الحثيثة، وأطلق البرامج والمبادرات، وعقد العديد من الفعاليات لإرشاد ذوي الإعاقة وتأهيلهم وخدمتهم، والتي من بينها الآتي:

- **برنامج توافق:** يهدف هذا البرنامج التابع لصندوق الموارد البشرية إلى دعم ذوي الإعاقة وتمكينهم من العمل في القطاع الخاص.
- **توقيع مذكّرة تعاون** بين صندوق تنمية الموارد البشرية وهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة؛ لدعم برامج التدريب والتأهيل والتوظيف، وتمكين هؤلاء الأشخاص وتحسين جودة الخدمات المُقدَّمة إليهم؛ بما يُسهم في تمكينهم من دخول سوق العمل.

جهود جامعة الملك سعود

تعمل الدولة على توفير الخدمات التعليمية التي تناسب ظروف ذوي الإعاقة، حيث توفّر لهم مزيدًا من الفرص، كالتعليم المخصّص، والتعليم بالدمج، والتعليم الإلكتروني، والتعليم عن بُعد، كما تسعى الوزارة إلى توفير أفضل البرامج والتسهيلات لهم في كافة مراحل التعليم، وبخاصة التعليم العالي؛ إذ تقدّم-على سبيل المثال- برنامج سنة تأهيلية، الذي يُعدّ الأول من نوعه على مستوى الدول العربية. كما تبذل الوزارة - ممثّلة في جامعة الملك سعود- جهودًا متميّزة في هذا الصدد، منها على سبيل المثال:

- **مركز الطلاب ذوي الإعاقة:** أنشأته جامعة الملك سعود بتاريخ 31/7/1985م، بوصفه مركزًا متخصّصًا لخدمة هؤلاء الطلاب، وهو مركز ذو كفاءة عالية يوازي مستوى الخدمات المُقدَّمة في الجامعات العالمية المتقدِّمة، وتتركّز رسالته في تقديم البرامج والأنشطة التي تساعدهم على تنمية مهاراتهم، والتكيّف مع بيئتهم الجامعية، والحصول على فرص التعليم المتكافئة في مختلف البرامج الأكاديمية.
- **ومؤخرًا**، أقامت عمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك سعود - ممثّلة بهذا المركز- احتفالها برعاية معالي رئيس الجامعة أ.د. بدران بن صالح العمر، وسعادة نائبه للشؤون التعليمية والأكاديمية أ.د. محمد بن صالح النمي، وتشريف أصحاب السعادة نواب معالي رئيس الجامعة وأولياء الأمور والطلبة؛ لتكريم أبنائها الطلبة ذوي الإعاقة المتميّزين في مختلف التخصّصات الأكاديمية والموهوبين في شتى الفنون الأدائية والفنية.

إعداد القوائم المحاسبية

الإرشاد المهني والمرشدون

لإرسال المشاركات
اضغط هنا

لقاء د. حمدة النعيمي

دولة قطر - أكاديمي زائر
جامعة ريدنج - المملكة المتحدة

تعريف بالنفس:

د. حمدة النعيمي، مرشد مهني معتمد (CCC) ومدرب (FCD) معتمد من الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، حاصلة على درجة الدكتوراة من جامعة (university of Reading) بالمملكة المتحدة عن رسالتي في العوامل التي تؤثر على قرارات الطلاب القطريين الجامعية والمهنية.

ما رأيك في مبادرة الإرشاد المهني في المملكة؟

مبادرة الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية مبادرة عظيمة وعملاقة وطموحة، وأشكر جميع القائمين على هذه المبادرة، كما أشكر صندوق تنمية الموارد البشرية، وجامعة الملك سعود، الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA)، على جعل مثل هذا الحلم حقيقة ملموسة، بإذن الله تكون هذه المبادرة بداية تزويد الميدان بالمُرشدين المهنيين المؤهلين وأن تكون بذره خير لانطلاقة اكبر لتكوين جمعية عربية للتطوير المهني تحت مظلة مجلس التعاون الخليجي أو جامعة الدول العربية لإثراء الميدان العربي بما يحتاجه من أبحاث ومرشدين ومدربين في مجال الارشاد المهني.

دليل التصنيف السعودي للمهن:

أشكر القائمين على دليل التصنيف السعودي، والذي أعدّوه وجعلوه مناسبًا لنا وفي متناول أيدينا، وجود دليل مهني وطني هام جدًا لتكون جميع المهن ومهامها وتصنيفها واضحة؛ لأن وجود دليل لتصنيف المهن مهم لصناعة القرار المهني بالنسبة للشباب حيث أن ذلك يساعد الطلاب وأولياء أمورهم على اتخاذ قرارات سليمة في الاتجاه السليم.

أهمية البحث في الارشاد المهني:

البحث ضروري في مجال الارشاد المهني؛ لأن مجال الارشاد المهني مجال متحرك ومتطور والبحث أيضًا هام لتصميم برامج تخاطب السوق المحلي وتساعد في سد الفجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم، المجتمع الخليجي مختلف في تركيبته واحتياجات سوقه عن المجتمعات الأخرى، والأبحاث العالمية قد لا تنطبق في محيطنا الاجتماعي ولذلك وجب تنمية مزيد من الأبحاث في مجال التطوير المهني لصناعة قرار سليم قائم على معلومات مستقاه من الميدان.

أهمية بناء خطة وطنية لتوجيه الشباب إلى المهن التي يحتاجها الوطن:

في مجال الارشاد المهني من الخطأ توجيه الطالب بشكل مباشر، لابد من وضع جميع الخيارات أمام الطالب وهم من يتخذ قراره المهني بحرّية، ولكن وجب التنبيه هنا على أن الشباب لا يمكنهم التخصص في تخصصات لا يعرفونها وعليه يجب وضع خطة وطنية دعائية لتوجيه الشباب وتثقيفهم بالتخصصات المطلوبة التي يحتاجها سوق العمل المحلي. مثل هذه الخطط تتطلب تكاتف الجهود في الاعلام والتعليم العالي وسوق العمل.

الخطوات القادمة:

الخطوة الاولى: استحداث تخصص جامعي لتخريج عدد من المؤهلين في مجال الإرشاد المهني.

الخطوة الثانية: إنشاء جمعية عربية للتطوير المهني سواءً سعودية او تحت مظلة مجلس التعاون الخليجي أو جامعة الدول العربية.

الخطوة الثالثة: فتح باب البحث والكتابة في مجال الارشاد المهني؛ لإثراء ميدان التطوير المهني واتخاذ قرارات تصميم برامج مهنية تتناسب مع الميدان وحاجة سوق العمل.

كلمة أخيرة:

مجال الإرشاد المهني بحاجة الى مرشدين مؤهلين لمساعدة جميع فئات المجتمع على اتخاذ القرارات السليمة في الاتجاهات السليمة لأن الإرشاد المهني أداة وطنية جليلة تساعد الانسان أن يكون سعيدًا، معطاء، و أن يكون عنصرًا فعّالًا يفيد نفسه ووطنه، ويسد الفجوة بين ومخرجات التعليم وسوق العمل.

وفي الختام أشكركم جليل الشكر على هذه المبادرة، لقد عملت في مجال الارشاد المهني لمدة ١٤ عاماً وكنت أعاني من تعريب المواد حيث أن أغلب المواد العلمية واختبارات الترخيص تكون باللغة الإنجليزية، المملكة العربية السعودية جعلت هذه المواد العلمية واختبارات الترخيص متاحة باللغة العربية وهذا مجهود عظيم يشكرون عليه وخطوة جبارة في الاتجاه الصحيح.

15 صفة كي تصبح من رواد الأعمال الناجحين

رواد الأعمال: أشخاص طموحون، لديهم الجرأة بشأن الإقدام على تبني الأفكار لمشروعات خاصة بهم، بعد دراستهم سوق المنافسة والعمل، ويتحقّقون من جدوى تنفيذها، ويتحلوّن بالصبر والعزيمة والرغبة في مواجهة ما يعترضهم ومشروعاتهم من صعوبات؛ لتحقيق الأهداف والنجاح والتميّز، ويتصفون بالعديد من الصفات، منها:

01 التركيز على المستقبل، والتخطيط الجيد، والرؤية بعيدة المدى، والقدرة على التنبؤ بشكل صحيح.

02 الطموح وقوة الإرادة والعزيمة.

03 التعلُّم وتطوير الذات، واكتساب المهارات والخبرات اللازمة، والاستماع للنصائح الهادفة.

04 الحماس والشغف والفضول والبحث باستمرار عن الفرص الجديدة للنجاح والتطور.

05 الصبر والمثابرة، والقدرة على مواجهة بعض التحدّيات والمشكلات.

06 الذكاء العاطفي، والقدرة على الإقناع، وامتلاك رأس مال اجتماعي فعّال ومتطوّر.

07 عدم الخوف والتردد المُبالغ فيهما.

08 القدرة على تبني التغيير والتطوير والتكيّف مع المُتغيرات، ومواجهة كافة السيناريوهات المحتملة خلال المراحل المختلفة لأي مشروع.

09 الثقة بالله وبالنفس وبالمهارات الذاتية، وبالقدرة على تحقيق الأهداف والنجاح.

10 التفاؤل وعدم الاستسلام، والرغبة في الاستمرارية.

11 الإبداع والتفكير خارج الصندوق، والبحث عن الأفكار الجديدة المبتكرة وتبنيها.

12 التحلي بحسّ القيادة والمسؤولية، ودعم فرق العمل المختلفة، والحزم، واتخاذ بعض القرارات الصعبة والتصحيحية.

13 بناء الفرق بشكل فعّال، وتحفيز أعضائها بذكاء للوصول إلى أفضل أداء ممكن.

14 بناء شبكة علاقات وصداقات ناجحة على كافة المستويات.

15 التحلي بقدر كبير من الأخلاقيات المهنية والانضباط لتحقيق الأهداف.

30 نصيحة للمستشارين المهنيين الجدد

بقلم مورين نيلسون

عندما يبدأ المُرشدين الجُدد رحلتهم في مجال التطوير المهني؛ فربما ينتج عن هذه العملية المُثيرة مزيج من المشاعر المتناقضة، وغالبًا ما يكون من الصعب تحقيق التوازن بين المُتطلّبات العديدة لوظيفة أو عمل جديد، مع محاولة تذكّر المعارف والمهارات المُكتسبة وتطبيقها في كلية الدراسات العليا؛ لكن طلب الدعم والنصح والمشورة من المستشارين المهنيين الآخرين؛ ربما يجعل الرحلة أكثر راحة ومتعة.

وفي هذا الصدد، انبثقت هذه المقالة عن إحدى المهام الدراسية، ورقة تفكير ناقد حول تجربتي متدرّبة في مجال الاستشارة المهنية. وعندما فكّرت في أصعب الأشياء التي واجهتها خلال تسعة الأشهر التي أمضيتها في المركز المهني بجامعة جون إف كينيدي؛ أدركت أن الكثير من تعلمي كان رؤى ومؤشرات عامة أرغب في مشاركتها مع متخصّصين آخرين في التطوير المهني. وكانت النتيجة هي القائمة الآتية من التذكيرات، التي قد يرغب المرشدون المهنيون الجُدد والمتمرّسون بوضعها في الحسبان:

البيئة:

1. تعلّم النظام. طالما لا تعمل لحسابك الخاص؛ فستعمل دائمًا وفق نظام شخص آخر.
2. ستشعر بأنك تُبلي بلاءً حسنًا عندما تصبح أفضل الموارد في متناول يدك.
3. ما يزال بإمكانك أن تقدّم الكثير للناس، حتى في ظل الغياب التام للموارد.
4. ستصيبك الدهشة عندما تدرك مقدار المساعدة التي يمكنك تقديمها لشخص ما خلال زيارة قصيرة تستغرق (15) دقيقة (مثل: مراجعة السيرة الذاتية قبل معرض فرص العمل).

العملاء:

1. الجميع يواجه الآلام، وبعضهم يسمح أن تكون تلك الآلام عقبة في طريقهم، ولا يسمح بعضهم الآخر بذلك؛ لكن الجميع يتعرّض للأذى بطريقة أو بأخرى (على المستوى الشخصي و/أو المهني). فبعض الناس يخشى الرفض، وبعضهم الآخر يخشى عدم الاستقرار، وتتمثّل مهمتنا – بوصفنا مستشارين- في مساعدة عملائنا على معالجة آلامهم وإدارة مخاوفهم؛ حتى نُمكّنهم من متابعة أحلامهم.
2. عندما تُكوّن رأيًا عن عميلك؛ حاول مساعدته على الوصول إلى الإدراك نفسه، عن طريق طرح أسئلة مفتوحة عليه، بدلًا من التباهي بما تفكّر فيه فحسب، وقد يكون طرح الأسئلة أيضًا إستراتيجية جيدة عندما لا تكون واثقًا من وجهتك التالية.
3. يلجأ العديد من الأشخاص إلى الاستشارة المهنية؛ لأنهم عديمو الخبرة، أو لأنهم لا يعرفون من أين يبدؤون، أو لأن هناك عقبات تقف في طريقهم. وعمومًا، لا نرى أن الأفراد الذين يحرزون النجاح بمفردهم يبحثون عن المشورة المهنية في معظم الأحيان (وإذا حضروا إلى مكاتبنا، فسيأتون مع احتياجات ومخاوف تختلف تمامًا عن العميل الذي يواجه العقبات).
4. استخدم الإفصاح عن الذات بحكمة، وتأكد من أنه سيعود بفائدة حقيقية على العميل.
5. استمع قبل أن تتحدّث، وأنصت أكثر مما تتكلّم. وعندما تمنح عملاءك مساحة للتحدّث؛ ستتضح الأمور، وسيُخبرونك بقصتهم، وستحصل على أدلّة حول كيفية مساعدتهم في العثور على حل مناسب.
6. أحد أفضل الأشياء التي يمكنك القيام بها - بوصفك مستشارًا- توفير مساحة آمنة وبيئة خالية من الأجندة أو الانتقادات؛ تُمكّن العملاء من القيام بعملهم. ويجب أن ندرك أن هناك أوقاتًا ينبغي فيها أن نُحيل عملائنا إلى الاستشارة الشخصية، عندما تكون طبيعة مخاوفهم خارج نطاقنا المهني.
7. أتح للعملاء فرصة استعادة قيمهم، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة: أي بالنسبة للذين يغيّرون وظائفهم في منتصف العمر، ويعيدون توجيه حياتهم، و/أو طلاب الجامعات الذين بدؤوا للتوّ في وضع الأساس لحياتهم المهنية.
8. سيأتي عدد كبير من الأشخاص إلى الاستشارة قائلين: إنهم يريدون المساعدة في السيرة الذاتية؛ رغم أنهم يحتاجون حقًّا إلى أكثر من ذلك بكثير، وربما لا يعرفون كيف يقولون ذلك، أو ربما لا يعرفون ذلك في الأساس.
9. من الطبيعي أن تُعجب ببعض العملاء أكثر من غيرهم، وقد يبدو أنك لا تحظى مطلقًا بعلاقة قوية مع بعضهم الآخر؛ ورغم ذلك فلا يزال بإمكانك مساعدة كليهما.
10. يجب أن تعرف الوقت الذي ينبغي فيه إحالة العميل إلى مُعالِج، ولا بأس من اقتراح وضع العمل المهني جانبًا حتى تُحلّ المشكلات الشخصية أولًا.
11. ستتعلّم الكثير من عملائك عن كل شيء.

الزملاء:

1. لا تخشَ إحالة العملاء إلى زملاء تعتقد أنهم أكثر ملاءمة لهم؛ ومن ثمّ يقوم زملاؤك بإحالة عملاء إليك.
2. تشاور مع زملائك عندما يقتضي الأمر ذلك؛ للتّعرّف على الموارد أو خبراتهم الخاصة. وستُثري هذه التجربة ممارستك من خلال التعلّم من زملائك. ولا تستهن بأهمية زملائك المستشارين في تقديم الدعم أو فرص العمل المستقبلية أيضًا.
3. حافظ دائمًا على سرية المعلومات الخاصة بعملائك، طالما لم يسمحوا لك بالإفصاح عنها، وحتى إذا حصلت على إذنهم؛ فلا تُفصح إلا عن أقل قدر مُمكن .
4. ستمنحك مشاركة الموارد مع زملائك سمعة طيبة كلاعب في الفريق، فلا تكنز المعلومات إلا إذا كنت تخطّط لتأليف كتاب، وهناك الكثير من الأمور التي يمكن مشاركتها.

التنمية الذاتية:

1. اهتم بالتنمية الذاتية المهنية، وانضم إلى الجمعيات، واحضر المؤتمرات والدورات، وشارك في ورش العمل.
2. تخصّص في مجال معين أو في عدة مجالات.
3. ستنعكس اتجاهات سوق العمل على عملائك أو مشكلاتهم: النمو أو التدهور المهني، والخصائص السكانية للقوى العاملة، والتوجّهات التجارية، وغير ذلك؛ فاقرأ ما يكفي عن الأخبار التجارية؛ لتظل على اطلاع على تلك التوجّهات.
4. تعرّف على الموارد البشرية، خاصة ما يتعلّق بممارسات التوظيف، وأقم صداقات مع موظفي الموارد البشرية، أو انضم إلى الجمعيات؛ حتى تحصل على الخبرة التي يمكنك الاستفادة منها.
5. تعرّف على التقييمات الإبداعية؛ فقد تكون أداة قيمة للاستفادة من الحدس.
6. يجب أن تدرك أن هناك أربعة أجيال في مكان العمل الآن، تعرّف على كل جيل، وعلى الأمور التي تحفّزه.
7. **واكب التكنولوجيا:** المدوّنات، واليوتيوب، والتواصل عبر الإنترنت، وتغذية RSS (آر إس إس)، وتقنية البودكاست، وليس من الضروري أن تستخدمها كلها؛ لكن -على الأقل- يجب أن تعرفها وتعلم كيفية استخدام عملائك لها.
8. طوّر مواردك باستمرار؛ لتوسيع نطاق ممارستك؛ وهكذا ستكون جاهزًا لأنواع مختلفة من العملاء ذوي الاحتياجات والقضايا المختلفة.

9. لا تخش تسويق نفسك، وستحظى بالشهرة في اللقاءات الاجتماعية؛ لكونك مستشارًا مهنيًّا. لدى أغلب الناس شيء ما في حياتهم العملية يرغبون في تغييره.
10. تعدّ كتابة السيرة الذاتية مهارة متميّزة يجب امتلاكها: إنها مزيج من الكتابة وتصميم الجرافيك والتسويق وعلم النفس. وإذا كان مستواك سيئًا في كتابتها، فحوّله إلى جيد، وإذا كان جيدًا؛ فحوّله إلى ممتاز، وإذا كنت تكرهها، فاستعن بشخص آخر ليكتبها لك.
11. اعتن بنفسك، ولا يمكنك أن تعطي شيئًا إذا كانت جعبتك فارغة. وقد تستنزف الاستشارة الكثير من طاقتك حاول ألا تؤدي دور (المعالج الجريح) كثيرًا. استمتع واعتن بنفسك دائمًا.

«التدريب المهني: الأساسيات والتطبيقات والتوجهات المستقبلية»

مراجعة كتاب بقلم أبريل شنيل

يعد الكتاب الجديد "التدريب المهني: الأساسيات والتطبيقات والاتجاهات المستقبلية"، بقلم الدكتورة (هيذر إن مايتا) إضافة نوعية وترحيبية بها إلى سلسلة دراسات الجمعية الوطنية للتطوير المسار الوظيفي في عام 2022، بحيث يعد كتاب "التدريب المهني" مكون من 186 صفحة مكتوبة بشكل جيد وبنظرة شاملة وعملية لممارسة التدريب المهني، ويحتوي الكتاب على تاريخ موجز للمهنة مع مقارنة بين التدريب والمشورة، كما توجد موارد "أفضل ممارسات" التدريب المهني المتعلقة بتطوير علاقة التدريب، وذلك باستخدام مجموعة متنوعة من تقنيات التدريب، وتطوير الاستراتيجيات، وتنفيذ الخدمة، والتي من شأنها إلهام القراء وتمكينهم، وتتضمن المحتويات فصولاً عن الأساسيات واختيار النظريات والنماذج والأخلاق والتقييم وتدريب مجموعات متنوعة من السكان، والتدريب المهني الجماعي، وتنمية الممارسة والاتجاهات المستقبلية، كما يحتوي كل فصل على مراجع جوهرية وحديثة، وهناك عدد كبير من الفهارس التي تحتوي على ثروة من الموارد (أي نماذج التمارين، والاتفاقيات، والروابط، والنماذج)، جاهزة للاستخدام أو التكيف من قبل المدربين.

نظمت الفصول بشكل مبهر ومدهش مع مبادئ وأطر تكشف عن عمق واتساع البحث والتحليل والتفكير الدقيق والإشراف من جانب المؤلف، فعلى سبيل المثال: يبدأ الفصل الخاص بالنظرية والتطبيق بتمهيد الطريق لدور النظرية في التدريب وقسم أساسي موجز عن عملية سير التعلم، وصرّح المؤلف بأن معظم المدربين المهنيين نادراً ما يستخدمون نظرية واحدة ويشرع في تقديم لمحات عامة ورؤى فيما يتعلق بمجموعة واسعة من النظريات والنماذج المفيدة (بما في ذلك نماذج صنع القرار وتحديد الأهداف والمقابلات السلوكية) بالإضافة إلى معلومات وأمثلة مفيدة حول كيفية وضع النماذج موضع التنفيذ الفعال.

يستعرض المؤلف للقراء بفصل استثنائي عن تدريب مجموعات الشعوب المختلفة، ويبدأ بالبيانات الديموغرافية حول من يخدمهم من المدربون المهنيون، ويقدم مصطلحات مفيدة ويشرح لماذا تؤثر النظرة العالمية المتعددة الثقافات بشكل مباشر على أربعة مجالات ممارسة وهما (المدرب المهني، وعلاقة التدريب، ونظرة العميل للعالم، وتدخلات التدريب)، وقد يقدر القراء معرفة أن مؤسس التطوير الوظيفي (فرانك بارسونز)، بدأ ممارسته في خدمة العمال النازحين حتى يكون العمل في متناول الجميع ويمكن تحقيقه، وإن وجوه القمع وتعريفات الثقافة (كأنماط ديناميكية

يتم تدريسها ويتم إنشاؤها ديناميكيًا أيضًا) تنقل التأثير المهم للاختلافات ووجهات النظر المتنوعة في التطوير الوظيفي والتدريب، لكل من المدرب والعميل على حد سواء.

هناك فصل مثير للإعجاب حول التقييمات مرتبط بتاريخ التقييم، ومجالات التطبيق، والاعتبارات عند إدارة التقييمات وتفسيرها، واستراتيجيات كيفية دمج التقييمات ضمن خدمات التدريب، ويميز الفروقات بين التقييم الرسمي وغير الرسمي، مع استكشاف الأغراض والمزايا والتحذيرات، ويتناول المؤلف أهمية الحصول على أوراق الاعتماد المناسبة واستخدام التقييمات بشكل أخلاقي، مع الحفاظ في الوقت ذاته على وجهة نظر العميل كشخص كامل والنظر في ما يحتاجه فعلى سبيل المثال، يجب أن تسير التقييمات جنبًا إلى جنب مع "استخلاص المعلومات عن علم النفس الإيجابي"، وهو شرح تدريبي منظم لمساعدة العميل على فهم وتطبيق نقاط القوة في علم النفس الإيجابي، بحيث يتضمن محتوى الدراسة مجموعة واسعة من المعلومات من القرون الماضية وحتى وقتنا الحاضر، مع وصف التأثير على مهنة التدريب، وتشمل الأمثلة المناسبة بشكل خاص فصلاً عن التدريب الجماعي (الذي يتطلب عادة جهداً وتكلفة أقل وأكثر إنصافاً) والتغيرات في مكان العمل بسبب وباء كوفيد19- فعلى سبيل المثال، ظهور المزيد من خيارات العمل عن بعد والمختلطة.

تعد الجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي محظوظة جدًا بوجود مثل هذا الكاتب الموهوب والمطلع لهذه الدراسة، بحيث تعد (د. مايتا) هي رئيسة برنامج مشارك وأستاذة مشاركة في برنامج الدكتوراه في التعليم العالي في كلية ريجيس، والتي تتمحور أبحاثها حول المتعلمين البالغين، والانتقال من الكلية إلى الحياة المهنية، واستعداد القوى العاملة، مما يضيف إلى عمق واتساع محتوى هذا المنشور، ومن ضمن إعداد هذه الدراسة لم تعتمد (د. مايتا) على أبحاثها فحسب، بل أيضًا على تجربتها المباشرة كمدربة مهنية ومؤسسة (كرير أن بروجريس)، وباعتبارها عضوًا منذ فترة طويلة في الرابطة الوطنية للتطوير الوظيفي، فقد حصلت (هيذر) على جائزة أفضل ممارسة مهنية للعام من الجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي في عام 2015، وهي مدربة معتمدة من مجلس الإدارة، وماجستير معتمد في الخدمات المهنية (CMCS)، وأخصائية في تيسير الحياة المهنية والتطوير، وهناك عدد قليل من المؤلفين الذين يمتلكون الخبرة اللازمة في التطوير الوظيفي لإنشاء مورد مثل هذا.

نظم المؤلف كتابات من أجل الوضوح وسهولة للمتابعة، بحيث يبدا الكتاب بأبرز باب وأهداف التعلم وتنتهي بفحص المعرفة، مما يجعل الكتاب مناسبًا للاستخدام كدورة تدريبية أو نص تدريبي، وتعرف المصطلحات على إنشاء لغة مشتركة ومستوى القراءة المناسب لجمهورها، وبالإضافة إلى ذلك، يتم استخدام أداة K-W-L (أي ما يعرفه القارئ، وما يريد أن يتعلمه، ويتأمل فيما تعلمه) في بداية كل فصل ونهايته لمساعدة القراء على استهداف التطوير المهني المطلوب، وتميز المعلومات المهمة باستخدام موجه مرئي يسمى "ركن المدرب". وهنا تقدم (د.مايتا) أمثلة محددة ومفيدة للغاية بحيث تظهر تجربتها الحقيقية في العمل مع العملاء، فعلى سبيل المثال، يتضمن الفصل الخامس من ركن المدرب على التالي: "تمنحني التقييمات غير الرسمية فرصة للتعرف على عملائي بشكل أفضل والتواصل معهم وهم في عملية استكشاف ذاتهم" (مايتا، 2022، ص 100).

وأنه لأمر منعش قراءة كتاب بهذا المستوى العالي من التماسك عبر فصولها، فعلى سبيل المثال تتضمن الفصول المتعلقة بالأساسيات والنظرية والتقييم معلومات عن الأخلاقيات وتدريب العملاء المتنوعين، بدلاً من مجرد وجود فصول منفصلة قائمة بذاتها، ولها تأثير في رفع أهمية التنوع والأخلاق، كما أنها تخلق تمثيلاً أكثر واقعية لمهنة التطوير الوظيفي والأنظمة التي يعمل بها المدربون، وتقدم محتوى الدراسة من وجهة نظر العميل والمدرب، بلهجة توضح احترام قوة العملاء وأصواتهم وهوياتهم، وتوفر معلومات كافية حول موضوع معين بحيث تكون ذا قيمة، كما توفر المؤلفة أيضًا موارد إضافية عندما يريد القارئ معرفة المزيد، وتركز أرصدة المحتوى على عمليات التدريب الفعالة والنتائج/التأثيرات.

ويمكن أن يكون الحجم الهائل من المعلومات والأفكار مرهقًا بعض الشيء، فمن الأفضل تناول هذا الكتاب في فصول أو حتى أجزاء من فصول فرعية مع إتاحة الوقت للمناقشة أو التفكير فيما بينها.

أنا متيقن بأن كتاب "التدريب المهني: الأساسيات والتطبيقات والاتجاهات المستقبلية" سيصبح أداة تطوير مهنية مهمة للمدربين الجدد والطموحين والممارسين الراسخين والمعلمين الذين يدمجون التطوير بشكل متزايد في فصولهم الدراسية، وأحيانًا بالشراكة مع المهنيين والمدربين التربويين، ويمكن استخدام النص كأساس للمحادثات الإبداعية لمجموعات التطوير المهني لممارسي التدريب الوظيفي، لذلك فقد قدمت (د.مايتا) والجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي مصدرًا يتمتع بقدر كبير من النزاهة لدعم المهنة ومساعدتها على الاستمرار في النمو بشكل منتج، ونعد التدريب المهني مهنة نبيلة وسيفخر القراء بالخدمات التي يقدمونها، بحيث يعد هذا الكتاب نعمة في وقت أصبح الناس بحاجة ماسة إلى تدريب عالي الجودة للتطوير الوظيفي أكبر من أي وقت مضى، والموارد اللازمة للقيام بذلك ممتدة، والاهتمام برفاهية المدربين والتطوير المهني أمر يستحق.

الإرشاد المهني في القطاع الخاص

لإرسال المشاركات
اضغط هنا

خدمات مهنية ذات مستوى عالمي لبنـاء القدرات لتطـوير الموظفيـن

عكفت أرامكو السعودية على بناء سمعة طيبة عن تميز موظفيها، وتعزّزت هذه السمعة بعد أن أصبحت أرامكو السعودية أول شركة نفط وغاز تحصل على تكريم دولي في مجال الخدمات المهنية، حيث حصل قسم تطوير الكفاءات الوظيفية التابع لدائرة الموارد البشرية مؤخرًا على "جائزة المركز المهني النموذجي" من الجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي ((NCDA؛ لتميز القسم في تقديم خدمات مهنية ذات مستوى عالمي لموظفي الشركة.

ويُعزى جزء كبير من هذا التكريم إلى تنفيذ قسم التطوير الوظيفي لإستراتيجيةٍ تقضي بدمج الخدمات المهنية في كافة دوائر الشركة، ولم يكن هذا الإنجاز ليتحقّق لولا تقديم القسم برنامج تدريب على مستوى الشركة، يؤهل المشاركين إلى التقدّم بطلب الحصول على شهادة مُقدّم خدمات مهنية مُعتمد من الجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي. وهذا البرنامج إلى جانب خدمات الدعم الأخرى؛ يُشكّلان معًا برنامجًا مستدامًا وقابلًا للتطوير يخدم الممارسين المهنيين للعمل في كافة قطاعات الأعمال.

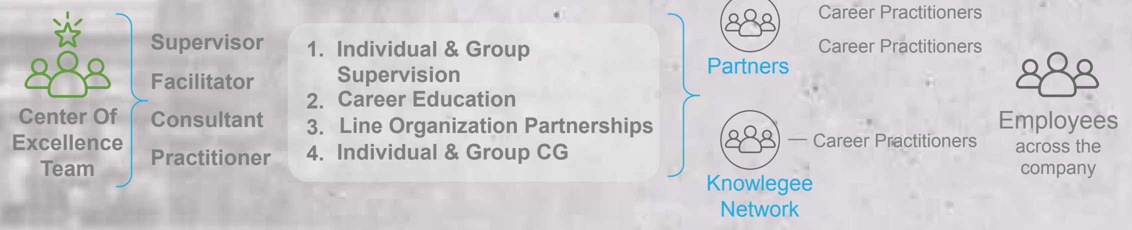
علمًا بأنه يوجد حاليًا (78) ممارسًا مهنيًّا مُدرَّبًا ومُعتَمدًا في (12) موقعًا مختلفًا، لتقديم خدمات الإرشاد المهني للأفراد والمجموعات، إلى جانب إقامة ورش عمل للتثقيف في المجال المهني. كما أطلق مركز التميز للممارسين المهنيين (CPCOE) مؤخرًا شبكة الإرشاد المهني المعرفية، وهي منصة لتواصل الممارسين المهنيين ببعضهم ،

حيث تتيح لهم المنصة مساحة لمشاركة الإنجازات، والتعلم من أفضل الممارسات، واستكشاف الإستراتيجيات الفعالة في خدمات التطوير المهني.

وبإمكان الموظفين خلال المنصة جدولة مواعيد جلسات الإرشاد المهني الفردية بأنفسهم من خلال نظام إدارة الحالات الخاص بالشركة، كما يمكن للموظفين الاطلاع على خلفية الممارس المهني وملفّه الشخصي؛ لاختيار الممارِس الذي يناسب احتياجاتهم، إضافة إلى اختيار اللغة المفضّلة للجلسة. ويتيح خيار الجلسات الشخصية عن طريق برنامج سكايب أو الهاتف، السرية والحماية التامة حسب إرشادات الجمعية الوطنية للتطوير الوظيفي.

ويقدّم قسم تطوير الكفاءات الوظيفية في أرامكو السعودية بتقديم خدمات مهنية ذات مستوى عالمي لخدمة الموظفين والشركة، عبر برنامج يوفّر مستشارين معتمدين ومؤهلين بالكامل، وربطهم بالموظفين بطريقة مرنة وشخصية، ودعم كل قطاع عمل من الداخل.

Career Services Delivery Model


Center Of Excellence Team
Supervisor
Facilitator
Consultant
Practitioner
1. Individual & Group Supervision
2. Career Education
3. Line Organization Partnerships
4. Individual & Group CG
Partners
Career Practitioners
Career Practitioners
Knowlegee Network
Career Practitioners
Employees across the company

> يسعد صندوق تنمية الموارد البشرية ممثلًا ببرنامج تأهيل المرشدين المهنيين الإعلان عن بدء استقبال المُشاركات العلمية من قبل المرشدين المهنيين والمهتمين بمجال الإرشاد المهني.
>
> على إيميل المجلة
>
> careerdevelopmet@ksu.edu.sa

صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND

Hrdfksa

موقع المجلة على شبكة الانترنت